

3^E CONGRÈS MONDIAL CIELO LABORAL 2020

22 au 25 septembre 2020

COLLOQUE TOUT NUMÉRIQUE



LE TRAVAIL MONDIALISÉ

QUEL RÔLE POUR LES ENTREPRISES, LES TRAVAILLEURS,
LES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES, LES CITOYENS
ET LES ÉTATS DANS LE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA
PROTECTION SOCIALE DU 21^{ÈME} SIÈCLE ?

NANTES
CIELO
2020



CIELO

COMUNIDAD para la INVESTIGACIÓN
y el ESTUDIO LABORAL y OCUPACIONAL

Todos vivimos bajo el mismo cielo, pero no todos tenemos el mismo horizonte





SOMMAIRE / RESUMEN

Mot d'accueil/Bienvenida.....	4
Présentation du colloque/Introducción.....	6
Sponsors et partenaires/Socios y patrocinadores.....	8
Comités de CIELO Laboral et d'organisation du congrès/Comités de CIELO Laboral y de organización del congreso.....	10
Programme/Programa.....	13
Instructions du colloque/Instrucciones del congreso.....	22
Abstracts des tables rondes/Fichas de las mesas redondas.....	27
Fiches débats thématiques/Fichas debates temáticos.....	51
Fiches des auteurs & abstracts/Fichas de los autores y abstracts.....	71
Index des interventions/Índice de ponencias.....	447
Index des auteurs/Índice de autores.....	455

MOT D'ACCUEIL

Pour la première fois au cours de sa jeune histoire, le Réseau International CIELO Laboral organise son 3e Congrès mondial en France, à partir de l'Université de Nantes. C'est un grand honneur pour nous deux, respectivement en tant que coordinatrice du Réseau et de principal responsable du comité local d'organisation, de contribuer ainsi à l'épanouissement du Réseau et au dynamisme de ses membres. Vous avez été nombreux à répondre à l'appel à contributions sur le thème du travail mondialisé et nous vous en sommes très reconnaissants.

La déception de ne pouvoir vous accueillir physiquement en France, ici à Nantes, est grande. Chacun sait au sein de la communauté latine - qui est la nôtre - combien importent les échanges concrets, les embrassades, le plaisir de se retrouver et de se parler autour d'un repas ou d'un verre. Et devant les contraintes et incertitudes de la pandémie, les choix (annuler ? reporter ? maintenir ?) ont été difficiles. Finalement, après réflexion, nous avons décidé de maintenir le Congrès afin de perpétuer le rythme des échanges et de la vie scientifique.

Organiser le colloque sur un mode tout numérique est à la fois un défi et un pari sur l'avenir. Le défi est celui de concevoir un colloque vivant et structuré, permettant aux intervenants et participants, chacun dans sa langue naturelle (espagnol, français, italien, portugais), d'exprimer sa pensée sur l'une des facettes du travail mondialisé. Il est aussi d'utiliser les technologies du travail à distance, avec leurs forces et leurs fragilités. Le pari est celui de surpasser les obstacles conjoncturels pour maintenir un événement scientifique majeur sous un format inédit. Avec votre participation, nous entendons bien s'en tenir ! Entre le monde d'avant et le monde d'après, il y a la force des liens de la Communauté CIELO Laboral pour donner sens au travail dans le monde du 21ème siècle.

Mille mercis pour votre intérêt et pour votre participation à ce 3ème Congrès mondial.

Lourdes Mella Méndez
Rafael E. de Muñagorri

BIENVENIDA

Por primera vez en su joven historia, la Red Internacional CIELO Laboral está organizando su 3er Congreso Mundial en Francia y en la prestigiosa Universidad de Nantes. Es un gran honor para nosotros dos, respectivamente, como Coordinadora de la Red y principal responsable del comité organizador local, el poder contribuir al desarrollo de la Red y al dinamismo de sus miembros. En esta ocasión, han sido muchas las personas que han respondido a esta convocatoria de trabajos para el Congreso sobre el tema de la globalización del trabajo y, por ello, estamos muy agradecidos a todos los participantes.

La decepción de no poder darles la bienvenida físicamente en Francia, aquí en Nantes, es muy grande. Todos en la Comunidad latina -que es la nuestra- saben lo importante que son los intercambios físicos, los abrazos, el placer de reunirse y hablar personalmente alrededor de una comida. Ante las limitaciones e incertidumbres de la pandemia, resultó difícil valorar las diferentes opciones (seguir adelante, cancelar o posponer). Finalmente, después de pensarlo mucho, decidimos mantener el congreso en sus fechas iniciales, con el fin de seguir el ritmo de los encuentros académicos y la vida científica.

El organizar el Congreso Mundial en modo digital es, a la vez, un reto y una apuesta de futuro. El reto es diseñar un evento animado y estructurado, que permita a los oradores y participantes, cada uno en su lengua latina nativa (español, francés, italiano y portugués), expresar sus reflexiones sobre una de las facetas del trabajo global. También es un reto el utilizar tecnologías de trabajo a distancia, con sus fortalezas y fragilidades. Por su parte, la apuesta es superar los obstáculos cíclicos para mantener un evento científico importante en un nuevo formato. Con su participación, ¡esperamos conseguirlo! Entre el mundo anterior y el posterior a la pandemia, está la fuerza de los vínculos de la Comunidad CIELO Laboral para dar sentido al trabajo en el mundo del siglo XXI.

Muchas gracias por su interés y participación activa en nuestro 3º Congreso Mundial

Lourdes Mella Méndez
Rafael E. de Muñagorri



**Lourdes
MELLA MÉNDEZ**
Coordinadora General de
la RED CIELO Laboral



**Rafael
E. de MUÑAGORRI**
Universidad de Nantes
Comité local de organización

PRÉSENTATION DU COLLOQUE



Le **Réseau international CIELO** sur le travail réunit plus de **890 membres de 37 nations**, et des **institutions des différents pays et secteurs professionnels**.

<http://www.cielolaboral.com/fr/>

Après Porto et Montevideo, Nantes et son université accueille son **3ème Congrès mondial** sur un format numérique. Ce Congrès a reçu le soutien de l'Association française de droit du travail (AFDT) et de plusieurs centres de recherches d'universités françaises. Il sera inauguré **M. le Professeur Alain Supiot**, professeur au Collège de France et clôturé par **Mme María Emilia Casas Baamonde**, professeure à Madrid, ancienne Présidente du Conseil constitutionnel en Espagne.

Le thème du Congrès porte sur le travail mondialisé issu de la globalisation économique et de la mise en place de réseaux et de chaînes de valeur. Les entreprises multinationales y occupent une place prépondérante conduisant à une recomposition du travail. Or, le cadre du droit étatique ne correspond plus aux relations de travail instaurées au niveau local ou global. Les principes au fondement du droit du travail, défendus par les organisations internationales et régionales, peinent à protéger les personnes au travail et à prendre en compte les risques professionnels. Les entreprises multinationales produisent de nos jours des sources normatives, souples et choisies, qui invitent à de multiples interrogations.

Le travail mondialisé s'inscrit donc dans un contexte dont il convient de mesurer les risques, les enjeux et les perspectives.



INTRODUCCIÓN



La **Red internacional CIELO Laboral** está compuesta por más de **890 miembros procedentes de 37 países**, así como de **instituciones de diversos ámbitos y sectores profesionales**. [http:// www.cielolaboral.com/](http://www.cielolaboral.com/)

Después de Oporto y Montevideo, la ciudad de Nantes acogerá el **Congreso Mundial de la Red CIELO Laboral**, ahora ya en su tercera edición, en un modo virtual. Con el respaldo de la Asociación Francesa de Derecho del Trabajo (AFDT) y de diversos centros de investigación universitarios, el Congreso será inaugurado por **el Prof. Alain Supiot**, del Collège de France y clausurado por **la Prof^a María Emilia Casas Baamonde**, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid, y expresidenta del Tribunal Constitucional español.

En este Congreso se abordará la evolución del trabajo fruto de la globalización económica y del desarrollo de redes y cadenas de valor. En ese contexto, las empresas multinacionales ocupan una posición predominante, dando pábulo a la transformación del trabajo sin precedentes. Desde que la normativa estatal ya no sirve como marco a unas relaciones laborales instauradas a nivel local o global, los principios sobre los que descansa el Derecho del Trabajo, defendidos por las organizaciones internacionales y regionales, pugnan por proteger a las personas en el trabajo, sin olvidar su tutela frente a los riesgos profesionales que se ciernen sobre ellas. A día de hoy, también emanan de las empresas multinacionales fuentes del Derecho, aunque su carácter flexible y acomodaticio suscita múltiples interrogantes.

En suma, el trabajo globalizado ha tejido un entramado cuyos riesgos, desafíos y perspectivas merecen ser ponderados.



REMERCIEMENTS AUX SPONSORS ET PARTENAIRES

L'organisation du présent colloque sur le travail mondialisé n'aurait pu se tenir sans les encouragements et le soutien de nombreux parrainages et entités partenaires. Allons du local au global puisqu'il faut bien choisir un ordre qui ne saurait être ni celui de la taille des institutions, ni celui de leurs apports financiers et moraux.

Le laboratoire *Droit et changement social* UMR 6297 a servi de support et a bénéficié, outre le concours actif de la *Faculté de droit et des sciences politiques*, de l'appui de ses deux tutelles : l'*Université de Nantes* et le *Centre national de la recherche scientifique*. Au niveau territorial, il convient de mentionner l'appui décisif de *Nantes Métropole* et de la *ville de Nantes*, organisatrice chaque année d'une *Saison des droits humains*. Des programmes tels que celui d'*Alliance Europa* et de manière plus générale les financements apportés par la *Région des Pays de la Loire* ont apporté un complément précieux pour la réussite de l'événement. Le colloque scientifique entend bien s'élargir au-delà d'un cadre régional, et les entités tels que l'*Institut des sciences sociales du travail de l'université de Paris I Panthéon Sorbonne* ont, une nouvelle fois, montré leur fidélité. Sur le plan académique national, mentionnons enfin le soutien initial et constant de l'*Association française de droit du travail*.

Par ailleurs, nous souhaitons aussi exprimer notre gratitude à l'égard de diverses entités de plusieurs pays qui ont appuyé le congrès dans certains aspects, tels que le parrainage de bourses et de prix. Il convient ici de mentionner 1) ADAPT (*Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e le Relazioni Industriali*), de Bergame, Italie. 2) AIAL (*Asociación de Expertos en Movilidad Internacional*), de Madrid, Espagne 3) IJP (*Instituto Jurídico Portucalense*), unité de recherche du Département de droit de l'*Universié Portucalense* et, aussi l'UP (*Universidade Portucalense Infante D. Henrique*) elle-même, toutes deux à Porto, Portugal.

Enfin, nous souhaitons aussi manifester notre reconnaissance à l'égard de diverses entités avec lesquelles le Réseau Cielo laboral a noué des conventions de collaboration afin de promouvoir ses activités, comme c'est le cas de l'OIT (*Organisation Internationale du Travail*), basée à Genève, et IJOPUR (*Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas em Ciências Políticas e Jurídicas*), situé au Brésil.

Tous nos remerciements vont à l'ensemble de ces entités pour leur appui désintéressé pour notre 3ème Congrès mondial.

AGRADECIMIENTO A LOS PATROCINADORES Y SOCIOS

La organización de este Congreso Mundial sobre el trabajo globalizado no podría haberse celebrado sin el aliento y el apoyo de muchos socios y patrocinadores. Pasando de lo local a lo global, ya que debemos elegir un orden que no pueda ser el del tamaño de las instituciones, ni el de sus contribuciones financieras y morales, cabe citar las siguientes.

El Centro de Investigación *Droit et changement social* (UMR 6297) ha prestado un importante apoyo y ha posibilitado, además de la participación activa de la *Faculté de droit et des sciences politiques*, la colaboración de sus dos entes : l'*Université de Nantes* y el *Centre national de la recherche scientifique*. A nivel territorial, hay que mencionar la ayuda decisiva de *Nantes Métropole* y de la *ciudad de Nantes*, organizadora cada año de una *Saison des droits humains*. Programas como *Alliance Europa* y, en general, la financiación proporcionada por la *Région des Pays de la Loire*, han supuesto un valioso recurso para el éxito del evento. El Congreso cientí-



Organisation
internationale
du Travail

fico, por supuesto, tiene como objetivo ir más allá de un marco regional, y entidades como *l'Institut des sciences sociales du travail de l'université de Paris I Panthéon Sorbonne* han mostrado, una vez más, su lealtad. A nivel académico nacional, también debemos mencionar el apoyo inicial y constante de la *l'Association française de droit du travail*.

De otro lado, también queremos mostrar nuestro expreso agradecimiento a diferentes entidades de diversos países que estuvieron dispuestas a apoyar el congreso en otros aspectos, como el de patrocinio de becas-premios. En este sentido, cabe destacar a: 1) ADAPT (*Asociación para el estudio internacional y comparado sobre el Derecho del trabajo y las relaciones sindicales*), de Bérgamo, Italia; 2) AIAL (*Asociación de Expertos en Movilidad Internacional*), de Madrid, España; 3) IJP (*Instituto Jurídico Portucalense, unidad de investigación del Departamento de Derecho de la Universidade Portucalense*) y, también, la propia UP (*Universidade Portucalense Infante D. Henrique*), ambos de Porto, Portugal.

Finalmente, también deseamos mostrar nuestro agradecimiento a diversas entidades con las que la Red Cielo laboral tiene convenios de colaboración para el apoyo de sus diversas actividades, como, en este caso, la OIT (*Organización Internacional del Trabajo*), con sede en Suiza, e IPOJUR (*Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas em Ciências Políticas e Jurídicas*), ubicado en Brasil.

Muchas gracias a todas estas entidades por su desinteresado apoyo para nuestro 3º Congreso Mundial.

COMITÉS DE CIELO LABORAL ET D'ORGANISATION DU CONGRÈS

PRÉSIDENT D'HONNEUR DU RÉSEAU CIELO LABORAL

Prof. Michele Tiraboschi, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Università di Modena e Reggio Emilia (Italia)

COMITÉ EXÉCUTIF DU RÉSEAU CIELO LABORAL

- Lourdes Mella Méndez*, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la SS. Universidad de Santiago de Compostela (España). Coordinadora General de la RED CIELO Laboral
- Duarte Abrunhosa e Sousa*, Abogado. CIJE-Universidade do Porto (Portugal)
- Loïc Lerouge*, CNRS, Université de Bordeaux (France)
- Nicole Maggi-Germain*, Université Paris I Panthéon-Sorbonne (France)
- Tiago Pimenta Fernandes, Abogado. Universidade Portucalense (Portugal)
- M^a Luz Rodríguez Fernández*, Universidad de Castilla-La-Mancha (España)
- Esperanza Macarena Sierra Benítez*, Universidad de Sevilla (España)
- Carmen Elena Domínguez Soto, Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile)
- Eleonora Peliza, Universidad Católica Argentina (Argentina)
- Juan Raso-Delgue, Universidad de la República (Uruguay)
- Sandra Goldflus, Universidad de la República (Uruguay)
- Jesús Rodríguez Cebrenos, Universidad Autónoma de Baja California (México)
- Luis Serrano Díaz, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)
- Fabiano Zavanella*, Abogado Rocha, Calderón e Advogados Associados. Profesor IBMEC, UNIMEP e EPD (Brasil)
- Lavinia Serrani*, ADAPT (Italia). Secretaria General de la Red CIELO
- Silvia Fernández Martínez*, Universidad de Alcalá (España). Secretaria General de la Red CIELO
- Alicia Villalba Sánchez*, Universidad de Santiago de Compostela (España)
- Ana Teresa Ribeiro, Universidade Católica Portuguesa de Porto (Portugal)

COMITÉ LOCAL D'ORGANISATION À NANTES DU 3ÈME CONGRÈS MONDIAL

- Rafael E. de Muñagorri*, Directeur du Laboratoire Droit et changement social (DCS)
- Franck Héas, Coordinateur, Membre du comité scientifique CIELO, Laboratoire DCS
- Paul-Anthème Adèle, Laboratoire Droit et changement social (DCS)
- Katia Barragan, Ingénieur d'études, Laboratoire Droit et changement social (DCS)
- Pascal Caillaud, Laboratoire Droit et changement social (DCS)
- Augustin Emane, Laboratoire Droit et changement social (DCS)
- Sophie Garnier, Laboratoire Droit et changement social (DCS)
- Clémence Ledoux, Laboratoire Droit et changement social (DCS)
- Cindy Martin, Gestionnaire CNRS, Laboratoire Droit et changement social (DCS)

COMITÉ DE PROGRAMMATION SCIENTIFIQUE DU 3ÈME CONGRÈS MONDIAL

Composé de seize membres, ce comité est formé par les personnes déjà mentionnées et identifiées par un* et par les membres suivants (nommés par la partie française) :

- **Isabelle Daugareilh**, CNRS, COMPTRASEC, Université de Bordeaux (France)
- **Roberto Fragale**, Universidade Federal Fluminense (Brasil)
- **Adoración Guamán**, Universitat de Valencia (España)
- **Olivier Leclerc**, CNRS, CERCRID, Lyon-Saint-Etienne (France)
- **Tatiana Sachs**, Université de Paris-Nanterre (France)



PROGRAMME / PROGRAMA

MARDI 22 & MERCREDI 23 SEPTEMBRE 2020

PHASE 1 : Visualisation des vidéos Pré-Colloque

OUVERTURE

Mot d'accueil et de bienvenue

Lourdes MELLA MÉNDEZ, Coordinatrice du réseau CIELO Laboral

Rafael E. de MUÑAGORRI, Université de Nantes, Comité local d'organisation



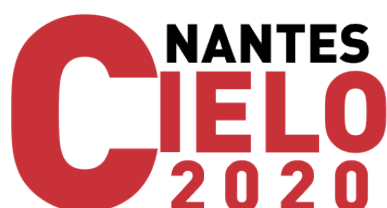
Séance plénière d'ouverture : Alain SUPIOT

Coordinatrice : Lourdes MELLA MÉNDEZ

- José João ABRANTES (Portugal)
- Konstantina CHATZILAOU (France)
- José Luis GIL y GIL (Espagne)
- Adoración GUAMÁN (Équateur/Espagne)

• CONSULTATION DES VIDÉOS ENVOYÉES PAR LES PARTICIPANTS AUX DÉBATS THÉMATIQUES •

<https://cielo2020.sciencesconf.org/>



MARTES 22 Y MIÉRCOLES 23 SEPTIEMBRE 2020

FASE 1 : Visualización de los videos Pre-Congreso

APERTURA

Bienvenida

Lourdes MELLA MÉNDEZ, Coordinadora General de la Red CIELO Laboral

Rafael E. de MUÑAGORRI, Universidad de Nantes, Comité local de organización



Sesión plenaria de apertura : Alain SUPIOT

Coordinadora : Lourdes MELLA MÉNDEZ

- José João ABRANTES (Portugal)
- Konstantina CHATZILAOU (Francia)
- José Luis GIL y GIL (España)
- Adoración GUAMÁN (Ecuador/ España)

• CONSULTATION DES VIDÉOS ENVOYÉES PAR LES PARTICIPANTS AUX DÉBATS THÉMATIQUES •

<https://cielo2020.sciencesconf.org/>



Alain SUPIOT

Juriste français spécialiste du Droit du travail, de la sécurité sociale et de philosophie du droit



José João ABRANTES

Associate Professor, Faculdade de Direito - Universidade Nova de Lisboa - Researcher (CEDIS)



Konstantina CHATZILAOU

Maîtresse de conférences en Droit privé et sciences criminelles
CY Cergy Paris Université



José Luis GIL y GIL

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá



Adoración GUAMÁN

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València



Lourdes MELLA MÉNDEZ

Coordinadora General de la RED CIELO Laboral

JEUDI 24 SEPTEMBRE 2020
PHASE 2 : Sessions de discussions sur LIFESIZE

HORAIRES	SESSION A	SESSION B
14h00 - 15h45 (Paris/ Madrid)	1A14 (Table Ronde) La revolución digital y sus implicaciones en el marco de las relaciones laborales	1B14 (Table Ronde) Gouverner le travail domestique. Instruments de politiques publiques et institutions
16h00 - 17h45 (Paris/ Madrid)	1A16 (Table Ronde) Migraciones laborales: viejas y nuevas miradas del fenómeno migratorio	1B16 (Table Ronde) Les systèmes de protection sociale influencent-ils ou s'adaptent-ils aux migrations internationales de travail ? Réflexions à l'échelle européenne
18h00 - 19h45 (Paris/ Madrid)	1A18 (Table Ronde) Politiche di attivazione e proibizione del lavoro forzato/obbligatorio	1B18 (Table Ronde) Los impactos psicosociales de las relaciones laborales contemporáneas desde diferentes perspectivas

SESSION C	SESSION D	HORAIRES
1C14 (Débat Thématique) Actualité du Covid-19	1D14 (Débat Thématique) Organisation des entreprises mondialisées et nouvelles formes de dépendance	14h00 - 15h45 (Paris/ Madrid)
1C16 (Débat Thématique) Globalisation et nouvelles conceptions du travail	1D16 (Débat Thématique) Plateformes	16h00 - 17h45 (Paris/ Madrid)
1C18 (Débat Thématique) Travail, commerce et mobilités internationales	1D18 (Débat Thématique) Le travail à distance et ses conséquences	18h00 - 19h45 (Paris/ Madrid)

VENDREDI 25 SEPTEMBRE 2020
PHASE 2 : Sessions de discussions sur LIFESIZE

HORAIRES	SESSION A	SESSION B
14h00 - 15h45 (Paris/ Madrid)	2A14 (Table Ronde) La preuve face au travail mondialisé / La prueba ante el trabajo globaliza- do / La prova di fronte al lavoro globalizzato	2B14 (Table Ronde) Acordo coletivo transnacional: questões relativas a sua eficácia face a legislações internas e uma forma de garantir direitos mínimos aos trabalhadores globalizados
16h00 - 17h45 (Paris/ Madrid)	2A16 (Table Ronde) Le rôle de l'OIT dans les secteurs d'activité mondialisés: les récentes normes sur le travail maritime et le travail à la pêche sont-elles des exemples à suivre?	2B16 (Table Ronde) Gouverner le travail domestique. Les usages des instruments de politiques publiques
18h00 - 19h45 (Paris/ Madrid)		2B18 (Table Ronde) Gouverner le travail domestique. Les usages des instruments de politiques publiques

SESSION C	SESSION D	HORAIRES
<p>2C14 (Débat Thématique)</p> <p>Incidences des nouvelles technologies sur la santé au travail</p>	<p>2D14 (Débat Thématique)</p> <p>Conditions de travail</p>	<p>14h00 - 15h45 (Paris/ Madrid)</p>
<p>2C16 (Débat Thématique)</p> <p>Santé et sécurité des travailleurs</p>	<p>2D16 (Débat Thématique)</p> <p>Environnement, Agriculture et secteurs spécifiques</p>	<p>16h00 - 17h45 (Paris/ Madrid)</p>
<p>2C18 (Débat Thématique)</p> <p>Sécurité Sociale et politiques sociales</p>	<p>2D18 (Débat Thématique)</p> <p>Justices et procédures</p>	<p>18h00 - 19h45 (Paris/ Madrid)</p>

VENDREDI 25 SEPTEMBRE 2020
Clôture congrès en direct à 20h00 (Paris/Madrid)
Session D Lifesize

CLÔTURE

Séance de clôture (Vidéo pré-colloque)

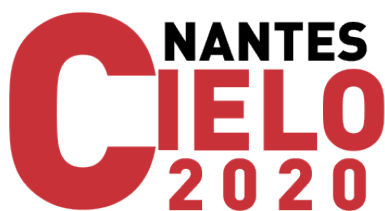
- **María Emilia CASAS BAAMONDE**, présentation **Lourdes MELLA MÉNDEZ**

Conclusions générales du 3e Congrès Mondial CIELO Laboral

- **Alicia VILLALBA SANCHEZ** (Espagne)
- **Fabiano ZAVANELLA** (Brésil)

Cérémonie de clôture officielle

- **Rafael E. de MUÑAGORRI**, Université de Nantes, Comité local d'organisation
- **Lourdes MELLA MÉNDEZ**, Coordinatrice du réseau CIELO Laboral



VIERNES 25 SEPTIEMBRE 2020
Clausura del congreso en directo a las 20h00 (Paris/Madrid)
Sesión D Lifesize

CLAUSURA

Sesión de clausura (Vidéo pre-congreso)

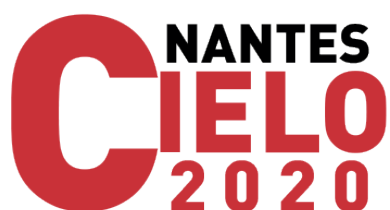
- **María Emilia CASAS BAAMONDE**, presentación **Lourdes MELLA MÉNDEZ**

Conclusiones generales del 3º Congreso Mundial CIELO Laboral

- **Alicia VILLALBA SANCHEZ** (España)
- **Fabiano ZAVANELLA** (Brasil)

Ceremonia oficial de clausura

- **Rafael E. de MUÑAGORRI**, Universidad de Nantes, Comité local de organización
- **Lourdes MELLA MÉNDEZ**, Coordinadora de la Red CIELO Laboral



INSTRUCTIONS À DESTINATION DES PARTICIPANTS DU CONGRÈS CIELO 2020

RAPPEL : Les personnes ayant manifesté leur intérêt pour participer au Congrès CIELO 2020 sous forme virtuelle sont déjà inscrites et seront mentionnées dans le programme. Il n'est donc pas nécessaire - pour aucun des participants ni des auditeurs- de demander une inscription au Congrès.

Utilisation du site du congrès en tant que portail contenant toutes les informations sur le colloque, le programme, les liens vers les vidéos, etc.

<https://cielo2020.sciencesconf.org/>

FORMAT TABLE RONDE (DISPUTATIO)

- En direct sur la plateforme Lifesize. Chaque session aura une durée de 1 H 45.
- Avec l'accord des participants, accès en rediffusion jusqu'au 31 décembre 2020.

FORMAT EXPOSÉ ET ÉCHANGE (ELOCUTIO/IMAGO/EDITIO)

- PHASE 1 : ENVOI D'UNE VIDÉO

- Envoi par les participants avant le vendredi 4 septembre 2020 d'une vidéo exposant les points forts de leur communication à l'adresse suivante : cielo2020@univ-nantes.fr
- Avec l'accord des participants, ces vidéos seront accessibles à tous (podcast) à partir du site du Congrès à partir du mardi 22 septembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.
- Durée : 5 à 7 minutes maximum (Elocutio) ou 3 minutes maximum (Imago/Editio). L'enregistrement doit être exclusivement fait en format HD (désormais généralisé sur téléphones, tablettes et ordinateurs, ex : 720p HD à 30 ips). L'enregistrement doit être réalisé dans un environnement silencieux en format horizontal (paysage) et non vertical (portrait).

- PHASE 2 : ECHANGE

- En direct sur la plateforme Lifesize. Chaque session aura une durée de 1 H 45.
- Un coordinateur sera désigné par session pour organiser le débat sur le thème spécifique de cette session. (il ne s'agit pas ici de faire l'exposé de sa présentation, cf Phase 1).

Il est vivement recommandé que les participants envoient une vidéo. A défaut, ils pourront certes participer à la phase 2 en direct, mais nous insistons sur le fait qu'ils n'auront pas dans ce cadre, un temps alloué pour présenter leur travail. La phase 2 de direct a pour but de favoriser les échanges par des questions et des réponses entre les participants, non d'accorder un temps pour exposer ses idées sous la forme d'une conférence.

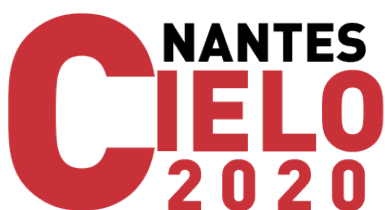
ENVOI DES TRAVAUX PAR ÉCRIT

Cette année, le congrès étant virtuel, l'enregistrement préalable des vidéos et la possibilité de rediffusion des tables rondes et sessions garantissent déjà une forme de diffusion du contenu des travaux présentés dans le Congrès mondial. Aussi, l'envoi d'un travail écrit est-il optionnel et relève du bon vouloir des participants. Dans tous les cas, le travail écrit doit être original et ne doit pas avoir été préalablement publié.

Seuls ceux intéressés par une publication postérieure au colloque devront envoyer leurs travaux à la date fixée (14 septembre 2020). Après la tenue du colloque, un comité international sélectionnera les meilleurs travaux écrits afin qu'ils soient publiés, si cela est possible, dans une revue ou un livre.

REMISE DE CERTIFICATS

Il sera remis des certificats aux intervenants et participants aux tables rondes (Disputatio) et auteurs de Elocutio/Imago/Editio qui, au moins, interviennent en direct dans les sessions Lifesize. Le simple envoi d'une vidéo ne donne le droit à obtenir un certificat, l'intervenant devant aussi participer à une session d'échanges.



INSTRUCCIONES PARA LOS PARTICIPANTES EN EL CONGRESO CIELO 2020

RECORDATORIO: Las personas que manifestaron su interés en participar en el Congreso CIELO 2020 de forma virtual ya se consideran inscritas y serán incluidas en el programa. No es necesario que los participantes -ni ponentes ni oyentes- soliciten inscribirse en el Congreso.

La página del Congreso recogerá toda la información sobre el Congreso: el programa, los links a los videos etc.

<https://cielo2020.sciencesconf.org/>

FORMATO MESA REDONDA (DISPUTATIO)

- En directo en la plataforma Lifesize. Cada sesión tendrá una duración de 1H 45 minutos.
- Si los participantes de la mesa redonda dan su consentimiento, la sesión se grabará y se difundirá en abierto hasta el 31 de diciembre de 2020.

FORMATO DE PRESENTACIÓN E INTERCAMBIO (ELOCUTIO/IMAGO/EDITIO)

- FASE 1: ENVÍO DE UN VIDEO

- Los participantes enviarán un video en el que expongan los puntos fuertes de su ponencia antes del 4 de septiembre de 2020 al correo electrónico: cielo2020@univ-nantes.fr
- Si los participantes dan su consentimiento, los videos se colgarán en formato abierto (pod cast) en la página web del Congreso a partir del 22 de septiembre de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020.
- Duración: 5 a 7 minutos máximo (Elocutio) o 3 minutos máximo (Imago/Editio). La grabación deberá hacerse, exclusivamente, en formato HD (presente en la mayoría de los teléfonos móviles, tabletas y ordenadores, p. ej. 720p HD a 30 ips). La grabación deberá hacerse en un entorno silencioso y en formato horizontal (y no vertical).

- FASE 2: INTERCAMBIO

- En directo en la plataforma Lifesize. Cada sesión tendrá una duración de 1H 45 minutos.
- Se designará un coordinador para cada sesión, que se encargará de organizar el debate sobre el tema de esa específica sesión (no se trata de hacer una presentación del trabajo, pues, para ello, está la fase 1).

Se recomienda encarecidamente que los participantes envíen el video. Si no lo hacen, podrán participar igualmente en la fase 2, en directo, pero, en ningún caso, tendrán un tiempo asignado para exponer su trabajo. El propósito de la fase 2 es favorecer el intercambio de preguntas y respuestas entre los participantes, y no exponer las ideas del trabajo en formato conferencia.

ENVÍO DE LOS TRABAJOS POR ESCRITO:

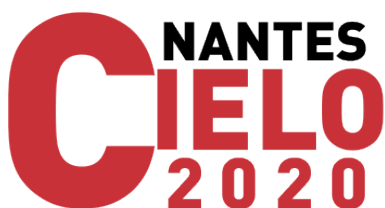
Este año, al ser el congreso virtual, la grabación previa del video o de las sesiones ya sirve como forma de difusión del principal contenido del trabajo presentado en el Congreso mundial.

Por lo tanto, la entrega del trabajo escrito es opcional y voluntaria para el ponente. En todo caso, el trabajo debe ser original y no estar previamente publicado.

Solo aquellos que estén interesados en su publicación posterior, tendrán que enviar su trabajo en la fecha de entrega fijada en un primer momento (14 de septiembre). Tras la conclusión del congreso, una comisión internacional seleccionará los mejores trabajos escritos para su publicación en una revista o libro, si fuese posible.

ENTREGA DE CERTIFICADOS:

Se entregarán certificados de ponentes a los participantes en las mesas redondas (Disputatio) y a los autores de Elocutio/Imago/Editio que, al menos, intervengan en directo en la sesión de Lifesize. El envío del video no otorga el derecho a obtener el certificado, sino que el ponente tendrá que participar también en la sesión de intercambio.



**ABSTRACTS DES TABLES RONDE
FICHAS DE LAS MESAS REDONDAS**

LA REVOLUCIÓN DIGITAL Y SUS IMPLICACIONES EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES

RESUMÉ \ RESUMEN :

La revolución digital está transformando de manera sustancial y de formas no conocidas hasta ahora el marco de las relaciones laborales. En efecto, las tecnologías están alterando las formas de trabajar, el modelo productivo, las posibilidades de control por parte del empresario, el ejercicio y tutela de los derechos laborales y, por no seguir, las medidas de protección necesarias para desarrollar la prestación de servicios en condiciones de seguridad y salud óptimas.

Sobre las premisas anteriores, los protagonistas del contrato de trabajo deben idear soluciones rápidas y dinámicas para hacer frente a todos los retos planteados por la industria 4.0. Sin embargo, en la práctica, se está constatando que, ni la norma heterónoma, ni la autónoma, están consiguiendo proporcionar el adecuado equilibrio entre los intereses empresariales y la defensa de los derechos de las personas trabajadoras.

La presente propuesta pone el foco de atención en aquellos retos que a día de hoy constituyen los desafíos que la doctrina científica y judicial han planteado en el foro. Así, se abordarán las posibilidades presentes en la legislación laboral española para geolocalizar a los trabajadores y los márgenes que los Tribunales han establecido para enmarcar el poder empresarial de control en un mundo donde cada vez más la actividad productiva se realiza a distancia y fuera del marco físico del centro de trabajo. En este último sentido, se cuestionarán los límites del control en contraposición al derecho a la intimidad y se pondrá en valor la proporcionalidad requerida por los órganos judiciales.

De nuevo, otro derecho fundamental, en esta ocasión la libertad de expresión en el ámbito de las redes sociales, se ponderará con la confianza y la buena fe que han de existir en el seno de una relación laboral. De hecho, su utilización (intra y extra laboral) por parte de los trabajadores podría incluso volver a modular los términos de la relación que les une al empresario, surgiendo un nuevo (delicado) equilibrio entre el vínculo de confianza sobre el cual se fundamenta dicha relación y los derechos de la persona garantizados a nivel constitucional en el ordenamiento italiano.

En fin, como último foco, se debatirá sobre el derecho a la salud y a la integridad física de las personas trabajadoras dentro de un sistema productivo transformado por los procesos de digitalización, automatización y robotización, prestando especial atención a los riesgos psicosociales derivados de estas nuevas formas de producción.

Todo ello, dentro de una metodología de diálogo constructivo con el público, pues cada uno de los intervinientes realizará propuestas novedosas y sugerentes capaces de propiciar un debate enriquecedor donde se pondrán en cuestión las soluciones clásicas y las respuestas instantáneas que no lleven aparejadas la debida reflexión sobre sus consecuencias últimas. La finalidad de la propuesta consiste en extraer de forma conjunta entre asistentes y partícipes, con el debido feedback respecto de las ideas expuestas en su intervención, unas conclusiones acabadas.

» Los dispositivos de geolocalización como herramienta para controlar las actividades de los trabajadores
Roberto FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

» La libertad de expresión del trabajador en el ámbito de las redes sociales
Giuseppina PENSABENE LIONTI

» Seguridad y salud en la era digital
Cristina GONZÁLEZ VIDALES



Coordinatrice / Coordinadora

Henar ÁLVAREZ CUESTA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León



Intervenant / Ponente

Roberto FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

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



Intervenante / Ponente

Giuseppina PENSABENE LIONTI

Profesora contratada. Acreditada a Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Italia
Universidades de Palermo y Cà Foscari de Venecia



Intervenante / Ponente

Cristina GONZÁLEZ VIDALES

Contratada Predoctoral en Formación (FPU)
Universidad de León

GOVERNER LE TRAVAIL DOMESTIQUE. INSTRUMENTS DE POLITIQUES PUBLIQUES ET INSTITUTIONS

RESUMÉ \ RESUMEN :

L'objectif de cette table ronde est d'analyser la manière dont le droit et les politiques publiques, que ce soit aux niveaux international, régional, national ou local contribuent-ils à gouverner un travail exercé dans la sphère privée et au service des ménages. Alors que dans nombre de pays d'Amérique Latine et d'Europe, le droit civil a constitué le domicile comme un lieu inviolable, il importe de comprendre comment des instruments de nature diverse (financiers, fiscaux, de régulation du travail, de communication) ont pourtant été introduits dans le but d'intervenir sur la forme que pouvait prendre l'emploi et le travail domestique.

Les communications présentées dans cette table ronde s'intéressent d'un côté, à la façon dont des statuts à la marge du salariat ont été constitués dans le but d'encadrer le travail domestique et de care. Il s'agit donc d'analyser la façon dont le droit du travail est « accommodé » pour entrer dans l'espace privé, amenant parfois à des statuts très éloignés des toutes les protections existant pour d'autres types d'emploi, mais aussi aux dynamiques qui portent l'évolution de ce droit contribuant à réguler le travail domestique. D'un autre côté, les communications s'intéressent au rôle de dispositifs -tels que les allocations sociales, instruments fiscaux- qui, ne relevant pas du droit du travail et ne s'adressant pas prioritairement aux travailleuses domestiques, mais contribuent pourtant à déterminer le contenu du travail et le statut des travailleuses domestiques.

D'autres communications auront pour but d'analyser le rôle joué par une série d'acteurs intervenant dans la production de régulation et des politiques concernant le travail domestique, à différents échelons de gouvernement, les alliances qu'ils nouent et l'effet de leur action. Particulièrement, l'attention sera portée sur le rôle joué par les associations et les syndicats de travailleuses domestiques, ainsi que les organisations patronales. Mais d'autres acteurs pourront également être pris en considération (ONG, associations féministes...)

Enfin, la façon dont les acteurs jouent avec les différents niveaux de gouvernements sera également étudiée : si la convention 189 de l'OIT a eu un rôle très important dans la reconnaissance de la nécessité de permettre aux travailleuses domestiques d'avoir des conditions « décentes » d'emploi, comment cette norme a-t-elle permis de façonner les instruments de politiques à des échelles de gouvernement différentes ? Le même raisonnement pourra être mené pour l'articulation nationale/ locale.

» Les aidants familiaux en France: oscillations entre sécurisation du statut et dérogations au droit du travail

Pascal CAILLAUD

» De l'emploi informel à l'emploi formel 'léger': Variétés d'emplois atypiques dans le travail domestique en Allemagne

Karen JAEHRLING

» Construire les services domestiques comme un secteur d'intervention de l'Union européenne

Clémence LEDOUX

» Exploitation et commodification : les deux faces du travail de care en Italie

Pascale VIELLE & Silvia BORELLI



Coordinatrice / Coordinadora

Annie DUSSUET

Maîtresse de Conférences HDR à l'UFR de Sociologie et chercheuse au Centre Nantais de Sociologie (CENS – UMR 6025).
Université de Nantes et CENS



Intervenant / Ponente

Pascal CAILLAUD

Chargé de recherche CNRS en Droit Social
Directeur du Centre associé au Céreq de Nantes, Laboratoire "Droit et Changement Social" (UMR CNRS 6297)
Université de Nantes



Intervenante / Ponente

Karen JAEHRLING

Chercheuse principale
Institut Arbeit und Qualifikation, Université de Duisburg-Essen



Intervenante / Ponente

Clémence LEDOUX

Maitresse de Conférences en Science Politique
Laboratoire CENS / DCS - Université de Nantes



Intervenante / Ponente

Pascale VIELLE

Professeure de droit social
Université Catholique de Louvain



Intervenante / Ponente

Silvia BORELLI

Associate Professor en droit du travail
Université de Ferrare



Discutante / Comentarista

Lorena POBLETE

Chercheuse au CONICET, professeur
CONICET-IDAES/UNSAM

MIGRACIONES LABORALES: VIEJAS Y NUEVAS MIRADAS DEL FENÓMENO MIGRATORIO

RESUMÉ \ RESUMEN :

El fenómeno migratorio constituye una realidad inveterada, protagonizada en nuestros días por una razón de ser laboral. También es, dada su actual y abrumadora entidad, una característica distintiva de la globalización. Por ello, la propuesta efectuada atiende a una doble realidad muchas veces oculta. De un lado, va a analizar la perspectiva, muchas veces olvidada y oculta, de los países de origen, donde el elemento de privación del talento nacional (brain drain) se confronta con los beneficios que se puedan obtener de los nacionales desplazados (brain gain), analizando dos cuestiones de vital trascendencia: las normas restrictivas en origen que intentan frenar el éxodo no deseado; de otro las incipientes normas que evitando la existencia de apátridas medio ambientales tratan de hacer lo propio con normas nacionales que, en su afán por atraer talento, provocan distorsiones en el mercado.

De otro, esa realidad será contrastada con los elementos legales que caracterizan esa legislación migratoria universal desde la perspectiva del trabajo. Una legislación internacional migratoria en la que no cabe olvidar, desde una perspectiva universal, la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, adoptada en 1990, o el Pacto Mundial para una Migración Ordenada, Segura y Regular, acordado en 2018. Desde luego, en el bloque normativo examinado el Convenio de la OIT sobre migración para el empleo revisado 1949 (núm. 97) y el Convenio de la OIT sobre trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y sus respectivas recomendaciones, resultan piezas fundamentales. A continuación, se pondrá el foco en los países de destino, en particular España e Italia, y se compararán las medidas legales adoptadas, teniendo en consideración la característica y posiblemente diferenciada situación, manifestaciones y acontecimientos internos que cada país debe abordar con sus propias particularidades y mecanismos. Se evidenciarán los principios rectores que ordenan esta regulación, como la distinción de la situación legal del trabajador migrante regular con respecto al trabajador migrante irregular. O la importancia de la cooperación entre los Estados de origen, tránsito y destino o empleo. La mirada en este caso examinará con atención la aplicación del principio de igualdad entre nacionales y migrantes y las reglas a aplicar en cada Estado a la luz de la jurisprudencia europea e interna (española e italiana).

» Parità di trattamento e lavoratori migranti

Vincenzo FERRANTE

» Flujos migratorios laborales: Mirada crítica y propuestas de reforma de su regulación universal

David LANTARÓN BARQUÍN

» Cuestiones en torno a la evolución, situación actual y necesidades de futuro de las políticas migratorias en España

Javier FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ

» La migración geográfica del talento

Juan José FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ



Coordinateur & intervenant
Coordinador y Ponente

Vincenzo FERRANTE

Ordinario di Diritto del lavoro nella Facoltà di Giurisprudenza, Direttore del Centro europeo di Diritto del lavoro e relazioni industriali (CEDRI), Direttore del Master in Consulenza del lavoro e direzione del personale (MUCL)
Università Cattolica del S. Cuore Milán



Intervenant / Ponente

David LANTARÓN BARQUÍN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cantabria



Intervenant / Ponente

Javier FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ

Catedrático EU (integrado TU) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León



Intervenant / Ponente

Juan José FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

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

LES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE INFLUENT-ILS OU S'ADAPTENT-ILS AUX MIGRATIONS INTERNATIONALES DE TRAVAIL ? RÉFLEXIONS À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE

RESUMÉ \ RESUMEN :

Les systèmes de protection sociale s'ancrent, par leur nature même, dans des territoires. Quelles que soient leurs configurations spécifiques, les solidarités sociales fonctionnent au sein de collectivités d'appartenance (les travailleurs, les salariés, les citoyens, etc.), elles-mêmes encadrées ou forgées dans des espaces géographiques. Les systèmes de protection sociale étant consubstantiels au développement des démocraties modernes, le territoire national constitue leur espace privilégié. Ainsi, les droits nationaux de sécurité sociale reposent à la fois sur des règles impératives et un principe de territorialité. Sur le territoire national, les règles de sécurité sociale s'imposent ; au-delà des frontières nationales, le mécanisme est inversé, les personnes sortant du champ de la solidarité et des régimes de sécurité sociale.

Dans ce contexte, les mobilités et les échanges économiques mondiaux sont une contrainte que les systèmes nationaux de protection sociale intègrent plus ou moins fortement, chacun à leur manière. Si cette prise en compte n'est pas nouvelle, il est intéressant d'analyser les formes variées de réception de ces contraintes à l'ère de la mondialisation et ainsi poser la question à nouveaux frais : les systèmes de protection sociale influencent-ils ou s'adaptent-ils aux migrations internationales de travail ?

À cet égard, l'espace juridique européen est très particulier car il joue de multiples rôles. D'une part, le système normatif de l'Union européenne a construit des mécanismes spécifiques pour assurer l'effectivité des libertés de circulation (règlement de coordination des systèmes de sécurité sociale, directives sur le détachement des travailleurs). D'autre part, l'Union européenne influence indirectement les politiques sociales nationales via une série de compétences visant à l'internationalisation des échanges économiques. Les évolutions des systèmes de retraite européens, de leurs structures et leurs modes de gestion, en sont un exemple majeur.

La réflexion sera déployée dans trois champs. Premièrement, la structure législative originale en matière de coordination de la sécurité sociale sera analysée. Cette législation ancienne, plusieurs fois renouvelée, est-elle capable de soutenir l'accroissement de la mobilité des travailleurs due à la flexibilisation du marché du travail européen ? Deuxièmement, l'impact de la réglementation européenne relative au détachement des travailleurs sur la structuration des filières de production en Europe sera exploré. Cet outil a notamment permis à des entreprises de mettre en place des stratégies d'optimisation des coûts salariaux conduisant à des restructurations marquantes, par exemple dans le secteur de la viande ou du transport routier. Enfin, il sera proposé une analyse critique de la manière dont l'UE influence, promeut et renforce le développement des plans de pensions complémentaires gérées par des fonds de pension.

» Les règles de la coordination des systèmes de sécurité sociale à l'épreuve du travail mondialisé. Réflexion autour la soutenabilité du système dans le contexte de flexibilité du marché du travail

Maria-Cristina DEGOLI

» La réglementation du détachement des travailleurs et la restructuration des filières de production en Europe

Marco ROCCA

» L'hypermobilité des travailleurs européens et la coordination des régimes de sécurité sociale : le cas emblématique des artistes du secteur du spectacle

Penelope HARDY



Coordinatrice / Coordinadora

Laure CAMAJI

Maîtresse de conférences en droit
Université Paris-Saclay



Intervenante / Ponente

Maria Cristina DEGOLI

Beneficiary of a FSR Incoming
Post-doctoral Fellowship
UC Louvain



Intervenant / Ponente

Marco ROCCA

Chargé de recherche CNRS, UMR 7354 DRES
(Droit, Religion, Entreprise et Société)
Université de Strasbourg



Intervenante / Ponente

Penelope HARDY

Doctorante, UMR 7354 DRES (Droit, Religion, Entreprise et Société)
Université de Strasbourg



Discutant / Comentarista

Quentin DETIENNE

Professeur
Université de Liège

POLITICHE DI ATTIVAZIONE E PROIBIZIONE DEL LAVORO FORZATO/OBBLIGATORIO (ACTIVATION POLICIES AND PROHIBITION OF FORCED LABOUR)

RESUMÉ \ RESUMEN :

Nel quadro del tema generale dedicato ad "employeurs et travailleurs dans les réseaux du travail mondialisé" gli autori intendono discutere delle politiche di attivazione nella prospettiva della proibizione del lavoro obbligatorio/forzato. L'argomento si inserisce nell'ambito della tematica relativa alla "esclavage moderne et nouvelles formes de servitude".

Il tema del lavoro obbligatorio verrà affrontato nella prospettiva dei sistemi di imposizione di obblighi sociali e condizionalità nel riconoscimento di trattamenti di welfare/servizi al fine di individuare una linea di demarcazione concettuale. Verrà posta particolare attenzione al lavoro dei detenuti, come ambito privilegiato di indagine in relazione al seguente schema concettuale: detenzione e obbligo (sociale) di lavorare; lavoro come strumento di elevazione, pacificazione sociale e (re) ingresso nella società civile.

Le tematiche di dettaglio che saranno oggetto di discussione sono le seguenti:

- inquadramento del tema alla luce delle Conv. OIL 29/1930 e dell'art. 4 CEDU: gli Stati membri possono imporre in determinate circostanze attività obbligatorie. Quando le "obligations civiques normales" si differenziano dal lavoro forzato/obbligatorio vietato? (esame delle fonti di riferimento generali in materia: CEDU, giurisprudenza CEDU, convenzioni internazionali ILO, giurisprudenza CEARC; Carta sociale europea; relazione ILO «Work for a brighter future»; Agenda ILO 2030).

- In che modo i sistemi interni (italiano, francese, ungherese) si confrontano con l'imposizione di «obblighi sociali» e «condizionalità»? (i discussant svilupperanno una mappatura critica delle ipotesi consentite dai sistemi in comparazione per quanto riguarda il lavoro in cambio di trattamento di welfare / benefit)

- In che modo i sistemi interni si confrontano con il principio di autodeterminazione e cooperazione attiva come diritto di scegliere l'attività da svolgere? Esiste una relazione tra diritto al lavoro e responsabilità individuale?

- Quali limitazioni sono consentite per quanto riguarda il principio di autodeterminazione?

- Come si può conciliare l'imposizione di un obbligo sociale al lavoro (nello specifico in relazione ai detenuti) con il rispetto delle scelte vocazionali dell'individuo? (confronto di sistemi interni / OIL / CEDU)

- Esiste una relazione concettuale tra detenzione e disabilità? Esiste una categoria generale di riferimento che comprende tutte le persone vulnerabili? La «vulnerabilità» ha una rilevanza nel sistema del lavoro come diritto / dovere sociale?

- Gli strumenti di capacità identificati dai sistemi interni sono limitati alla categoria delle persone vulnerabili?

- Esiste un problema di discriminazione tra persone vulnerabili e non vulnerabili in relazione alle «politiche di attivazione»?

- Oltre la prigionia e la disabilità: un individuo senza mezzi, al quale è imposto l'obbligo di lavorare, ha il diritto di scegliere liberamente l'attività a cui deve dedicarsi?

Gli studiosi si confronteranno a partire da un lavoro elaborato da Topo e Sitzia che ha ad oggetto le tematiche sopra elencate, che verranno discusse nella prospettiva comparatistica indicata.

» La prohibition de l'esclavage et du travail forcé, point de convergence des SPG européen et américain
Benoît LOPEZ

» Obbligo di lavoro e libertà di lavoro: quando lavorare è un dovere «sociale»
Adriana TOPO

» Politiche di attivazione e lavoro. La condizionalità nel sistema del diritto ungherese nella prospettiva sovranazionale
István HORVÁTH

» Politiche di attivazione e lavoro dei detenuti. Il sistema italiano nella prospettiva sovranazionale
Andrea SITZIA



Coordinatreur / Coordinador
Intervenant / Ponente
Andrea SITZIA

Professore associato
Università degli Studi di Padova-Dipartimento di
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi
Internazionali



Intervenant / Ponente
Benoît LOPEZ

Maître de conférences en droit privé
UVSQ - Université Paris Saclay



Intervenante & Discutante
Ponente & Comentarista
Adriana TOPO

Professore ordinario di diritto del lavoro
Università degli Studi di Padova, Dipartimento di
diritto privato e critica del diritto



Intervenant / Ponente
István HORVÁTH

Professore associato di diritto del lavoro
Eötvös Loránd University Faculty of Law,
Department of Labour Law and Social Law

LOS IMPACTOS PSICOSOCIALES DE LAS RELACIONES LABORALES CONTEMPORÁNEAS DESDE DIFERENTES PERSPECTIVAS

RESUMÉ \ RESUMEN :

Este estudio tiene como objetivo reflexionar sobre la nueva morfología del trabajo generado por la tecnología, así como los impactos psicosociales que se derivan de ella en el trabajador. Es bien sabido que el campo de trabajo se está transformando de manera dramática, al mismo tiempo que el avance de la tecnología, la automatización y la comunicación se agregan a los procesos de trabajo, optimizándolos y haciéndolos cada vez más ágiles y flexibles. Este es un nuevo tiempo histórico capitalista, que comenzó en las últimas décadas del siglo XX, derivado de una crisis económica que rápidamente se impuso como una verdadera crisis de empleo. La flexibilización de los procesos de trabajo, sumada a los avances tecnológicos, la automatización, el llamado Internet de las cosas y la inteligencia artificial, han estado proporcionando y generando nuevas relaciones dentro del campo laboral. El último, que ahora se ha expandido al llamado deep learning, tiene como objetivo simular, electrónicamente, tareas que, en teoría, serían exclusivas para los humanos, como el descubrimiento de patrones, la resolución de problemas y la toma de decisiones. Presente en varios segmentos de la vida cotidiana, la Inteligencia Artificial también influye en las organizaciones sobre el desempeño del trabajador, que se analiza a través de una base de datos, que dirige las decisiones sobre lo que el individuo necesita mejorar o su exclusión del proceso de producción.

En este contexto, se destaca la llamada economía del concierto, que, mediada por aplicaciones y plataformas digitales, ha estado colaborando para una nueva ola del proletariado de servicios. En esta lógica de trabajo, la subjetividad del individuo emerge como el elemento que se apropia del capital, de modo que, dominado y controlado, puede servir a su potencialización y expansión. La singularidad del trabajador se pone a la deriva, ya que es constantemente demandada por demandas de trabajo nuevas e ininterrumpidas, con el único objetivo de mejorar la productividad. Se observa que esta situación ha generado todo tipo de riesgos psicosociales para el trabajador, con consecuencias que van desde la insatisfacción moderada hasta los actos de suicidio. El individuo, que tiene que regatear constantemente las fuerzas antagónicas del mundo del trabajo, a veces termina viéndose a sí mismo como «sin salida», cuya única posibilidad es la ruptura con su propia vida.

» Os paradoxos do mundo laboral: quando suicídio e trabalho se encontram

Elina Eunice MONTECHIARI PIETRANI

» Riscos psicossociais na gig economy e trabalho em plataformas digitais

Ana Cristina RIBEIRO COSTA

» Subjetividade à deriva: mudanças visíveis (e)-feitos invisíveis na nova lógica laboral

Reivani Chisté ZANOTELLI BUSCACIO

» Tecnologías de IA y automatización en el lugar de trabajo. Respuestas a impactos en riesgos psicosociales bajo regulación en derecho del trabajo y de la seguridad y salud

Iván WILLIAMS JIMÉNEZ



**Coordinateur / Coordenador
Discutant / Comentarista**

Loïc LEROUGE

Directeur de recherche au CNRS - Centre national de la recherche scientifique
Université de Bordeaux



**Intervenante / Ponente
Elina Eunice MONTECHIARI
PIETRANI**

Psicóloga e Professora
Universidade Veiga de Almeida, Rio de Janeiro



**Intervenante / Ponente
Ana Cristina RIBEIRO COSTA**

Assistente Convidada, Advogada
Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa (UCP)



**Intervenante / Ponente
Reivani Chisté ZANOTELLI BUSCACIO**

Psicóloga e Professora
Universidade Veiga de Almeida



**Intervenant / Ponente
Iván WILLIAMS JIMÉNEZ**

Policy and Advocacy Manager
Institution of Occupational Safety and Health (IOSH)

LA PREUVE FACE AU TRAVAIL MONDIALISÉ / LA PRUEBA ANTE EL TRABAJO GLOBALIZADO / LA PROVA DI FRONTE AL LAVORO GLOBALIZZATO

RESUMÉ \ RESUMEN :

Les mutations du travail et de l'emploi qui accompagnent la mondialisation sont au cœur du 3e Congrès du réseau CIELO. Qu'ils soient récents ou plus anciens, ces changements ont aussi une incidence sur la preuve en justice. Les configurations économiques et juridiques dans lesquelles s'exerce le travail mondialisé induisent en effet de nouveaux contentieux entre employeurs et salariés, entre donneurs d'ordres et sous-traitants, entre entreprises et fournisseurs, générant ainsi de nouveaux problèmes de preuve. La table-ronde « La preuve face au travail mondialisé » vise à explorer la manière dont les mutations du travail et de l'emploi affectent la preuve dans les contentieux du travail. La table-ronde entend ainsi saisir les enjeux contemporains de la preuve en droit du travail.

Seront notamment explorés les enjeux liés au caractère international des relations de travail et des relations marchandes dans les chaînes de valeur ; les difficultés liées à l'obtention des preuves lorsque la production de biens et de services fait intervenir un nombre toujours croissant d'acteurs ; les incidences des formes contractuelles de l'emploi sur les règles de preuve applicables ; les redistributions de la charge de la preuve qu'appellent les relations de travail contemporaines ; le rôle que peuvent jouer les organisations syndicales, les administrations du travail (inspections du travail), les tribunaux dans l'obtention des preuves.

La table-ronde aborde ces questionnements à partir de plusieurs systèmes juridiques nationaux, sans s'interdire une démarche prospective.

» Rilievi su formazione e ambiti della prova nel processo giuslavoristico nell'odierna era globalizzata
Giuseppina PENSABENE LIONTI

» Quelle peut-être l'incidence des principes ALI/UNIDROIT sur la preuve dans les contentieux transnationaux du travail ?

Cindy LHOMOND

» Jurisdicción española, prueba y conflictos derivados de relaciones laborales transnacionales
Luis Enrique NORES TORRES



Coordinateur / Coordinador
Discutant / Comentarista
Olivier LECLERC

Directeur de recherche au CNRS
Centre National de la recherche scientifique



Coordinatrice / Coordinadora
Discutante / Comentarista
Cindy LHOMOND

Doctorante en droit du travail
Université Lumière Lyon 2 - CERCRIID



Intervenante / Ponente
Giuseppina PENSABENE LIONTI

Profesora contratada. Acreditada a
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social en Italia
Universidades de Palermo y Cà Foscari de
Venecia



Intervenat / Ponente
Luis Enrique NORES TORRES

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social, Magistrado
suplente del Tribunal Superior de Justicia
de la Comunidad Valenciana
Universitat de València

ACORDO COLETIVO TRANSNACIONAL: QUESTÕES RELATIVAS A SUA EFICÁCIA FACE A LEGISLAÇÕES INTERNAS E UMA FORMA DE GARANTIR DIREITOS MÍNIMOS AOS TRABALHADORES GLOBALIZADOS

RESUMÉ \ RESUMEN :

Em época de abalos das estruturas do Direito do Trabalho Tradicional e, sendo o Direito Coletivo, um dos pilares que pautam a autonomia dogmática deste ramo, impossível não ser questionado e posto à prova a sua existência.

Dentre vários fatores que iniciaram essa crise, sem dúvida podemos listar a economia globalizada como uma das grandes causadoras, impactando diretamente os sindicatos e um dos seus mais valiosos instrumentos, a negociação coletiva. Em um mundo sem fronteiras onde a competitividade impera, reduzir o custo de produção é regra e, com isso, custos de mão de obra.

Esta questão da desproporcionalidade do trabalho entre os países fez com que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2008, lançasse o programa Globalização Equitativa, a fim de que estados e empresas pudessem, dentro de suas responsabilidades, garantir padrões mínimos para uma condição de vida digna ao trabalhador.

Conjuntamente a esta evolução do sistema empresarial e sindical, por volta de 1950, inicia-se nos Estados Unidos a ideia das obrigações de um homem de negócios para com a sociedade, ou o papel da companhia na sociedade, nomeando-se de responsabilidade social da empresa (RSE), instituto que ganhou força nas décadas de 50 e 60 na Bélgica e Itália, para nos anos de 70 e 80 se alastrar aos demais países europeus.

Apesar de ainda não existir um conceito próprio entre os países e do conceito de responsabilidade social da empresa ser muito amplo, é possível dividi-lo em 3 dimensões: econômica (atuando no conceito de corporate governance), social (relação da empresa com os trabalhadores) e ambiental (produção sustentável).

Estas dimensões influenciam em como a empresa é vista no mercado, qual a sua imagem, influenciado diretamente em seus resultados. Hoje existem alguns índices ou certificados de avaliações, a fim de dar visibilidade às políticas sociais ou ambientais das empresas.

Por fim, as inovações tecnológicas extinguem, na prática, com as fronteiras nacionais, o que dificulta a definição de que sistema normativo será aplicado a determinada relação de trabalho, sequer se sabe de onde o trabalhador está trabalhando, nem ainda que tipo de trabalhador ele é: um gig worker, um freelancer, um empregado?

Nessa situação as legislações nacionais têm pouca utilidade, pois têm aplicação somente em seu território. Como dar eficácia aos acordos sindicais transacionais considerando-se as soberanias dos Estados e suas legislações internas?

Há instrumentos em Direito Internacional Privado ou Público que possam dar eficácia às regras Sindicais transacionais?

A proposta deste "Disputatio" é abordar as questões jurídicas de possível eficácia desses acordos sindicais transacionais com base nos aspectos dos Direitos Humanos e Responsabilidade Social da Empresa.

» Negociação coletiva transnacional – Qual a possível eficácia no mundo atual

Maria Lucia BENHAME

» Empresas e Direitos Humanos nos acordos transnacionais

Paula CASTRO COLLESI

» A proteção de dados no âmbito do acordo coletivo transnacional

Fabiano ZAVANELLA



Coordinateur / Coordenador

Duarte ABRUNHOSA E SOUSA

Investigador

Faculdade de Direito da Universidade do Porto



Intervenante / Ponente

Maria Lucia BENHAME

sócia de escritório de advocacia

Benhame Sociedade de Advogados



Intervenante / Ponente

Paula CASTRO COLLESI

Sócia

Ovidio Collesi Advogados Associados



Intervenante / Ponente

Fabiano ZAVANELLA

Doutorando

Universidade de São Paulo

LE RÔLE DE L'OIT DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ MONDIALISÉS: LES RÉCENTES NORMES SUR LE TRAVAIL MARITIME ET LE TRAVAIL À LA PÊCHE SONT-ELLES DES EXEMPLES À SUIVRE?

RESUMÉ \ RESUMEN :

Cette proposition de table ronde s'inscrit dans le thème : régulations, gouvernances et droit du travail mondialisé – Rôle de l'OIT dans le travail mondialisé, évolutions du droit international (public et privé du travail).

Elle est articulée autour de deux principales questions :

-> l'originalité, du point de vue du droit international du travail, des récentes conventions maritimes de l'OIT sur le travail dans le transport maritime (MLC, 2006) et dans la pêche (convention n°188 de 2007) : pourraient-elles servir de modèle pour l'adoption de futures conventions internationales du travail, comme cela a été envisagé pour le secteur agricole, en matière de santé et de sécurité au travail et, plus récemment, pour le travail dans les plateformes.

-> les défis de la mise en œuvre de ces deux conventions, que ce soit au niveau régional (elles font l'objet d'une reprise en droit de l'Union européenne) ou au niveau national (à partir des exemples français et espagnol) : ces instruments, qui viennent profondément interroger les identités professionnelles, les cultures et catégories juridiques nationales, visent-ils à une amélioration des conditions de travail et de vie à bord navires y compris pour les marins embarqués sur des flottes européennes, ou bien sont-ils destinés à s'appliquer comme des standards uniformes de travail décent ?

Ces questions, qui n'appellent pas de réponse par oui ou par non, peuvent venir nourrir les discussions au sein du réseau CIELO sur la régulation du droit du travail mondialisé et sur le rôle des organisations internationales et régionales en la matière. La doctrine qui s'est intéressée à ces deux conventions de l'OIT est principalement européenne et de langue anglaise. Depuis quelques mois, le Bureau international du travail (BIT) semble vouloir accentuer ses efforts promotionnels en direction des pays de l'Amérique latine, pour lesquels le secteur de la pêche est particulièrement important sur le plan économique et alimentaire. Cette table ronde poursuit donc l'objectif de susciter un dialogue doctrinal et des recherches comparatives avec des collègues du réseau, afin de poursuivre le développement de recherches moins euro-centrées et en langues espagnoles et françaises sur les transformations du droit du travail maritime.

» Le contexte normatif renouvelé des secteurs du transport maritime et de la pêche
Patrick CHAUMETTE

» La MLC, 2006 : une source d'inspiration pour la régulation sociale l'économie de plateforme ?
Isabelle DAUGAREILH

» La reprise de la MLC, 2006 et de la Convention n°188 en droit de l'Union européenne
Olga FOTINOPOULOU-BASURKO

» La Convention n°188 de l'OIT sur le travail à la pêche : les défis de sa mise en œuvre en France et en Espagne
Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ



Coordinateur / Coordinador
Discutant / Comentarista
Alexandre CHARBONNEAU
Maître de conférences
Université de Bordeaux / UMR CNRS
COMPTRASEC



Intervenant / Ponente
Patrick CHAUMETTE
professeur émérite
Université de Nantes - Centre de Droit
Maritime et Océanique (CDMO)



Intervenante / Ponente
Isabelle DAUGAREILH
Directrice de recherche CNRS Habilitée à diriger
des recherches
Université de Bordeaux - UMR CNRS
COMPTRASEC



Intervenante / Ponente
Olga FOTINOPOULOU-BASURKO
Prof. T.U. de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social
Universidad del País Vasco / Euskal Herriko
Unibertsitatea



Intervenant / Ponente
Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social
Universidade da Coruña

GOUVERNER LE TRAVAIL DOMESTIQUE. LES USAGES DES INSTRUMENTS DE POLITIQUES PUBLIQUES (1/2)

RESUMÉ \ RESUMEN :

Dans la continuité de la table portant sur gouverner les instruments de politiques publiques et institutions qui permettent le gouvernement du travail domestique, cette table ronde aura pour enjeu de comprendre dans quelle mesure la législation et les instruments de politiques publiques peuvent créer des contraintes et des ressources pour les personnes concernées par des relations d'emploi de travail domestique à domicile. Il s'agit d'analyser comment les travailleuses domestiques, les employeurs et les agences sont amenés à les connaître (ou pas), comment elles les interprètent, se les approprient, développent des stratégies pour les contourner, les détourner ou les utiliser.

L'enjeu sera également d'investiguer la façon dont la loi et les instruments de politiques publiques façonnent les conditions d'acteurs aussi différents que les particuliers employeurs, les employeurs prestataires, les travailleuses domestiques elles-mêmes, les bénéficiaires de ce travail et leur entourage, mais aussi les agents de l'État au contact avec eux (tels les inspecteurs et inspectrices du travail et agents des administrations sociales). Mais, au-delà de l'analyse des conditions sociales, les pratiques et les discours de ces acteurs sur les instruments seront aussi étudiés, en interrogeant leur « pouvoir à agir ». Ces instruments contribuent-ils à protéger et professionnaliser les travailleuses, mais aussi leurs employeurs ? Permettent-ils de donner aux agents publics ou aux familles le pouvoir de définir des standards sur la façon dont le travail devrait s'effectuer ou le contraire ?

Alors que les travailleuses domestiques ont longtemps été considérées comme ayant peu d'autonomie et non organisables, il s'agira de comprendre les rapports de pouvoirs complexes dans lesquelles elles sont enserrées, comment elles ont pu développer des compétences leur permettant de préserver leur intégrité physique et mentale.

Les acteurs comme les syndicats, les associations qui défendent les travailleurs et les fédérations professionnelles patronales seront également parfois investigués, dans la mesure où ceux-ci peuvent aussi participer au travail d'interprétation des instruments de politiques publiques et à l'organisation des groupes.

» Dispositifs publics d'évaluation et relation d'emploi à domicile. L'agrément des assistantes maternelles

Marie CARTIER

» En quête de justice. Le cas du Tribunal du Travail Domestique à Buenos Aires, Argentine.

Lorena POBLETE



Coordinatrice / Coordinadora

Clémence LEDOUX

Maîtresse de Conférences
Université de Nantes



Intervenante / Ponente

Marie CARTIER

Sociologue au CENS et Professeure de
sociologie, Université de Nantes
Université de Nantes



Intervenante / Ponente

Lorena POBLETE

Chercheuse au CONICET et professeur à
l'Instituto de Altos Estudios Sociales
Universidad Nacional de San Martín



Discutant / Comentarista

Damien BUCCO

Sociojuriste du travail
Section UC2-6 DIRECCTE Pays de la Loire
Unité Départementale de Loire-Atlantique



Discutante / Comentarista

Sabrina MARCHETTI

Enseignante chercheuse
Université Ca' Foscari, Venise

GOUVERNER LE TRAVAIL DOMESTIQUE. LES USAGES DES INSTRUMENTS DE POLITIQUES PUBLIQUES (2/2)

RESUMÉ \ RESUMEN :

Dans la continuité de la table portant sur gouverner les instruments de politiques publiques et institutions qui permettent le gouvernement du travail domestique, cette table ronde aura pour enjeu de comprendre dans quelle mesure la législation et les instruments de politiques publiques peuvent créer des contraintes et des ressources pour les personnes concernées par des relations d'emploi de travail domestique à domicile. Il s'agit d'analyser comment les travailleuses domestiques, les employeurs et les agences sont amenés à les connaître (ou pas), comment elles les interprètent, se les approprient, développent des stratégies pour les contourner, les détourner ou les utiliser.

L'enjeu sera également d'investiguer la façon dont la loi et les instruments de politiques publiques façonnent les conditions d'acteurs aussi différents que les particuliers employeurs, les employeurs prestataires, les travailleuses domestiques elles-mêmes, les bénéficiaires de ce travail et leur entourage, mais aussi les agents de l'État au contact avec eux (tels les inspecteurs et inspectrices du travail et agents des administrations sociales). Mais, au-delà de l'analyse des conditions sociales, les pratiques et les discours de ces acteurs sur les instruments seront aussi étudiés, en interrogeant leur « pouvoir à agir ». Ces instruments contribuent-ils à protéger et professionnaliser les travailleuses, mais aussi leurs employeurs ? Permettent-ils de donner aux agents publics ou aux familles le pouvoir de définir des standards sur la façon dont le travail devrait s'effectuer ou le contraire ?

Alors que les travailleuses domestiques ont longtemps été considérées comme ayant peu d'autonomie et non organisables, il s'agira de comprendre les rapports de pouvoirs complexes dans lesquelles elles sont enserrées, comment elles ont pu développer des compétences leur permettant de préserver leur intégrité physique et mentale.

Les acteurs comme les syndicats, les associations qui défendent les travailleurs et les fédérations professionnelles patronales seront également parfois investigués, dans la mesure où ceux-ci peuvent aussi participer au travail d'interprétation des instruments de politiques publiques et à l'organisation des groupes.

» Quel impact des politiques locales d'attribution de l'APA sur les conditions du travail d'aide et d'accompagnement auprès de personnes âgées bénéficiaires ?

Annie DUSSUET

» Le travail des proches aidants aux marges de l'emploi : instruments d'action publique et construction identitaire

Olivier GIRAUD

» La qualité de l'emploi : entre contraintes institutionnelles et dynamiques organisationnelles. Le cas du quasi-marché des titres-services en Belgique

Stéphanie COSTER



Coordinatrice / Coordinadora

Lorena POBLETE

Chercheuse au CONICET, professeur
CONICET-IDAES/UNSAM



Intervenante / Ponente

Annie DUSSUET

Maîtresse de Conférences HDR à l'UFR de
Sociologie et chercheuse au Centre Nantais
de Sociologie (CENS – UMR 6025).
Université de Nantes et CENS



Intervenant / Ponente

Olivier GIRAUD

Directeur de recherche
Lise CNRS, Paris



Intervenante / Ponente

Stéphanie COSTER

Chercheuse à l'Observatoire Social Euro-
péen, chargée de cours à l'Université
catholique de Louvain (UCL)
Université catholique de Louvain (UCL)



Discutante / Comentarista

Eve MEURET CAMPFORT

Chercheuse
CNRS - Centre Nationale de Recherche
scientifique

FICHES DÉBATS THÉMATIQUES
FICHAS DEBATES TEMÁTICOS

ACTUALITÉ DU COVID-19 ET AUTRES DÉFIS ACTUELS

Coordinatrice : **Nicole MAGGI-GERMAIN**

- » **Nicole MAGGI-GERMAIN**, Le travail à l'ère du numérique
- » **Juan RASO-DELGUE**, Globalización, tecnologías digitales y las respuestas de la OIT: la declaración del centenario
- » **María Luz VEGA RUÍZ**, La salud en el centro de las políticas laborales. Un nuevo enfoque para el inminente futuro
- » **Francisco José ITURRASPE OVIEDO**, América Latina : Estado y Derecho en la Era de la Mundialización



Coordinatrice / Intervenante
Coordinadora / Ponente

Nicole MAGGI-GERMAIN

Maître de conférence habilitée à diriger des recherches
Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne



Intervenant / Ponente

Juan RASO-DELGUE

Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de la República



Intervenante / Ponente

María Luz VEGA RUÍZ

Consejera Especial Del Departamento De Investigación
OIT



Intervenant / Ponente

Francisco José ITURRASPE OVIEDO

Profesor titular & abogado
Universidad Central de Venezuela UCV
Universidad de Rosario

ORGANISATION DES ENTREPRISES MONDIALISÉES ET NOUVELLES FORMES DE DÉPENDANCE

Coordinateur : **Tiago PIMENTA FERNANDES**

- » **Laurianne ENJOLRAS**, Responsabilité sociale des entreprises et formes atypiques d'emploi
- » **Virginia ANTÚNEZ RIVOIR**, Acuerdos Marco Internacionales como instrumento sindical para la protección de los derechos laborales
- » **Jannet Gabriela MENDOZA VICUÑA, Alfredo Junior LAZARTE PANOCCA**, Política empresarial transnacional y el respeto a los derechos humanos
- » **Susana CORRADETTI**, El futuro de las empresas y del trabajo. ¿Empresas sustentables a expensas de los derechos de los trabajadores? **(Non présente au direct)**
- » **Clément COUËDEL**, L'entreprise « à mission » et l'intérêt collectif
- » **María del Carmen LÓPEZ ANIORTE**, La difuminación de la figura del empleador laboral en las redes de trabajo descentralizado y sus efectos en los derechos laborales
- » **Valentina ANIBALLI**, Dipendenza tecnico-esecutiva del subfornitore ed esercizio del potere organizzativo e direttivo
- » **Louise FAUVARQUE GOBIN**, Relations de travail triangulaires à la frontière du travail salarié et indépendant : enjeux juridiques
- » **Stefano Maria CORSO**, L'influsso del diritto comunitario nell'organizzazione del lavoro globalizzato: il caso della Direttiva (UE) 2019/1937



Coordinateur / Coordinador
Tiago PIMENTA FERNANDES
Profesor Auxiliar
Universidade Portucalense



Intervenante / Ponente
Laurianne ENJOLRAS
Maître de conférences en droit privé
Université de Montpellier



Intervenante / Ponente
Virginia ANTÚNEZ RIVOIR
Aspirante a Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de la República



Intervenante / Ponente
Jannet Gabriela MENDOZA VICUÑA
Egresada
Universidad Católica De Santa María



Intervenant / Ponente
Alfredo Junior LAZARTE PANOCCA
Universidad Nacional de San Agustín



Non présente au direct / No presente en directo
Susana CORRADETTI
Profesora adjunta regular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de derecho de la Universidad de Buenos Aires



Intervenant / Ponente
Clément COUËDEL
Doctorant
Université de Nantes



Intervenante / Ponente
María del Carmen LÓPEZ ANIORTE
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia

ORGANISATION DES ENTREPRISES MONDIALISÉES ET NOUVELLES FORMES DE DÉPENDANCE (SUITE)



Intervenante / Ponente

Valentina ANIBALLI

Ricercatrice di Diritto del lavoro
Universitas Mercatorum



Intervenante / Ponente

Louise FAUVARQUE GOBIN

Doctorante en droit privé
Université de droit de Nantes



Intervenante / Ponente

Stefano Maria CORSO

Phd in Law of Business and Commerce
Università Bocconi
Università di Urbino

GLOBALISATION ET NOUVELLES CONCEPTIONS DU TRAVAIL

Coordinatrice : **Silvia FERNÁNDEZ MARTÍNEZ**

- » **Jean-Philippe DUNAND**, La révolution 4.0 au travail - Une approche multidisciplinaire
- » **Ana Isabel SOTELO MÁRQUEZ**, El impacto de la concepción del trabajo como un derecho humano en la automatización actual del mundo globalizado
- » **Henar ÁLVAREZ CUESTA**, La gobernanza de la transición digital justa: oportunidad y desafío
- » **Saskia MEROUEH**, Une mise au travail des enfants sur Youtube ? L'encadrement des pratiques numériques enfantines par le droit du travail
- » **João MOREIRA DIAS**, Soluções para uma abordagem europeia do Smart Working
- » **Francisco BERNAL GARCÍA**, El sector del "contact center": paradigma del trabajo globalizado. Notas para una historia de las relaciones laborales en el sector del "contact center"
- » **Christophe TRAN**, L'impératif de protection du travailleur mondialisé
- » **Joseph GODEFROY**, Entre loisir et opportunités économiques, quelles frontières du travail sur Instagram ?



Coordinatrice / Coordinadora

Silvia FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Investigadora Postdoctoral. Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Programa de Atracción del Talento Investigador a Grupos de Investigación de la Comunidad de Madrid Universidad de Alcalá



Intervenant / Ponente

Jean-Philippe DUNAND

Professeur ordinaire
Université de Neuchâtel



Intervenante / Ponente

Ana Isabel SOTELO MÁRQUEZ

Docente
Universidad de la Republica



Intervenante / Ponente

Henar ÁLVAREZ CUESTA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León



Intervenante / Ponente

Saskia MEROUEH

Doctorante
Centre Nantais de Sociologie (CENS), UFR de Sociologie de l'Université de Nantes



Intervenant / Ponente

João MOREIRA DIAS

Doutorando em Direito e Advogado
Universidade de Santiago de Compostela



Intervenant / Ponente

Francisco BERNAL GARCÍA

Profesor Ayudante Doctor (PAD)
Universidad de Sevilla



Intervenant / Ponente

Christophe TRAN

Juriste en entreprise - Enseignant en droit
IODE - UMR CNRS 6262
Université de Rennes 1



Intervenant / Ponente

Joseph GODEFROY

Doctorant en Sociologie
Laboratoire du Centre Nantais de Sociologie (CENS UMR CNRS 6025)

PLATEFORMES

Coordinatrice : **Lavinia SERRANI**

- » **Maiedah JALIL NAJI**, Riesgos laborales en el mundo del trabajo digital: Acoso sexual y trabajo en plataformas
- » **Ombretta DESSÌ**, Il potere di controllo a distanza dei lavoratori su piattaforma nel diritto italiano (IMAGO)
- » **Rodrigo Ignacio PALOMO VÉLEZ**, El trabajo vía plataformas digitales en Chile. Revisión de las fronteras del Derecho del Trabajo y de los instrumentos jurídicos de protección social y laboral
- » **Mariselda CANCELA RODRIGUEZ, Virginia ANTÚNEZ**, Trabajadores de plataformas ¿oportunidad laboral o precariedad? Su protección (EDITIO)
- » **Gustavo Marcelo GAUTHIER GUAZZONI**, La regulación del transporte a través de plataformas en Uruguay
- » **Caterine GUIDI MOGGIA**, Uber, algoritmos y control empresarial
- » **Ricardo José de Macêdo Britto PEREIRA, Eunice Maria FRANCO ZANATTA**, Trabalho em Local Fissurado: Necessidade de Proteção aos Trabalhadores em Plataformas Digitais por Demanda
- » **Daniel PERES DÍAZ, José Antonio FERNÁNDEZ AVILÉS**, Cambio tecnológico y prestación de servicios en plataformas digitales. Un análisis de la reciente jurisprudencia española en perspectiva comparada
- » **Yenny PINTO SARMIENTO**, Condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales
- » **Zina YACCOUB**, Le travail à l'ère de l'économie des plateformes, quels enjeux ? Quelles réformes ?
- » **Alejandro ZALVIDE BASSADONE**, El falso autónomo: un problema endémico en las plataformas digitales

Coordinatrice / Coordinadora

Lavinia SERRANI

Ricercatrice ADAPT
Responsabile Area ispanofona



Intervenante / Ponente

Maiedah JALIL NAJI

Investigadora predoctoral
Universidad Pablo de Olavide



Intervenante / Ponente

Ombretta DESSÌ

Ricercatrice di diritto del lavoro
Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali - Università degli Studi di Cagliari



Intervenante / Ponente

Rodrigo Ignacio PALOMO VÉLEZ

Académico
Universidad de Talca



Intervenante / Ponente

Mariselda CANCELA RODRIGUEZ

Docente
Facultad De Derecho Udelar



Intervenante / Ponente

Virginia ANTÚNEZ RIVOIR

Aspirante a Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de la República



PLATEFORMES (SUITE)



Intervenat / Ponente

Gustavo Marcelo GAUTHIER GUAZZONI

Profesor
Facultad de Derecho de la Universidad de la República



Intervenante / Ponente

Caterina GUIDI MOGGIA
Profesora Facultad de Derecho
Universidad Adolfo Ibáñez



Intervenat / Ponente

Ricardo José de Macêdo Britto PEREIRA

Coordenador Acadêmico e Professor Titular do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF Centro Universitário



Intervenante / Ponente

Eunice Maria FRANCO ZANATTA
Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF Centro Universitário



Intervenat / Ponente

Daniel PERES DÍAZ

Investigador predoctoral
Universidad de Granada



Intervenat / Ponente

José Antonio FERNÁNDEZ AVILÉS

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada
Co-Autor : Daniel PERES DÍAZ



Intervenante / Ponente

Yenny PINTO SARMIENTO

Académica
Universidad Católica De La Santísima Concepción



Intervenante / Ponente

Zina YACOUB

Maître de Conférences
Université de Bejaia



Intervenat / Ponente

Alejandro ZALVIDE BASSADONE

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

TRAVAIL, COMMERCE ET MOBILITÉS INTERNATIONALES

Coordinateur : **Roberto FRAGALE**

- » **Nicolas BUENO**, La protection des travailleurs dans les traités internationaux d'investissement
- » **Adoración GUAMÁN HERNÁNDEZ**, La OIT frente al desafío de la Lex Mercatoria
- » **Tatsiana USHAKOVA**, De la igualdad a la equidad: ¿un nuevo paradigma en el régimen jurídico de la migración laboral en la OIT?
- » **Flora DUFFAUD**, Les travailleurs migrants : un arrêt sur image
- » **Frank Claudio SANABRIA IPARRAGUIRRE**, La importancia de la sociedad civil y el acompañamiento de la OIT en el fortalecimiento de la Inspección laboral en aplicación de las cláusulas laborales de los Tratados de Libre Comercio en un contexto de globalización



Coordinateur / Coordinador
Roberto FRAGALE
Profesor
Universidade Federal Fluminense



Intervenant / Ponente
Nicolas BUENO
Chercheur postdoctoral et chargé de cours
Université de Zurich



Intervenante / Ponente
Adoración GUAMÁN HERNÁNDEZ
Profesora Titular
Universidad De Valencia



Intervenante / Ponente
Tatsiana USHAKOVA
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social
Universidad de Alcalá



Intervenante / Ponente
Flora DUFFAUD
Doctorante contractuelle en droit privé
Université Paris I-Panthéon Sorbonne



Intervenant / Ponente
**Frank Claudio SANABRIA
IPARRAGUIRRE**
Supervisor de la Superintendencia Nacio-
nal de Fiscalización Laboral
SUNAFIL

LE TRAVAIL À DISTANCE ET SES CONSÉQUENCES

Coordinateur : **Paul-Anthelme ADÈLE**

- » **João Carmelo ALONSO**, A tecnologia nas relações laborais: um estudo sobre a evolução e implantação da inteligência artificial nas organizações e o conseqüente aumento do nível de desemprego
- » **Pepa BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO**, El uso de la biometría en las relaciones laborales, ¿innovación o atraso? (IMAGO)
- » **Edgar Enrique MARTÍNEZ CÁRDENAS, Harold David PICO GARCÍA**, El teletrabajo en perspectiva de derechos. Un análisis comparado
- » **Felipe Miguel CARRASCO FERNÁNDEZ**, Impacto de la robótica en el trabajo globalizado (**Non présent au direct**)
- » **Francisca María FERRANDO GARCÍA**, La actividad sindical y el ejercicio de los derechos colectivos en la Industria 4.0: deficiencias de la normativa vigente y propuestas de reforma
- » **Nataly de las Mercedes RODRÍGUEZ BESSIO**, Los sindicatos en la economía digital (IMAGO)
- » **Juan Manuel MORENO DÍAZ**, Sociedad digital, globalización y representación de los trabajadores en la empresa
- » **Juan GIL PLANA**, El WhatsApp y las redes sociales como medio de prueba en el ámbito laboral
- » **Gustavo IGARZA FUNES**, Nuevas tecnologías y poder de dirección del empleador
- » **Talita CORRÊA GOMES CARDIM**, Abusos no meio ambiente de trabalho diante da revolução tecnológica- riscos da escravidão digital e o direito a desconexão



Coordinateur / Coordinador
Paul-Anthelme ADÈLE
Maître de conférences
Université de Nantes



Intervenant / Ponente
João Carmelo ALONSO
Professor Universitário
Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP



Intervenante / Ponente
Pepa BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO
Profesora Agregada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social
Universidad de Barcelona



Intervenant / Ponente
Edgar Enrique MARTÍNEZ CÁRDENAS
Profesor Titular ESAP
Escuela Superior de Administración Pública



Intervenant / Ponente
Harold David PICO GARCÍA
Co-autor : Edgar Enrique MARTÍNEZ CÁRDENAS



Non présent au direct / No presente en directo
Felipe Miguel CARRASCO FERNÁNDEZ
Investigador
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP)



Intervenante / Ponente
Francisca María FERRANDO GARCÍA
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia



Intervenante / Ponente
Nataly de las Mercedes RODRÍGUEZ BESSIO
Docente- Abogada
Facultad de Derecho Universidad de la República

LE TRAVAIL À DISTANCE ET SES CONSÉQUENCES (SUITE)



Intervenant / Ponente

Juan Manuel MORENO DÍAZ

Prof. Dr. Derecho Del Trabajo y Seg. Social
Escuela Universitaria De Osuna (Univ. De Sevilla)



Intervenant / Ponente

Juan GIL PLANA

Profesor Contratado Doctor
Universidad Complutense de Madrid



Intervenant / Ponente

Gustavo IGARZA FUNES

Abogado - Docente
Universidad de la República



Intervenante / Ponente

Talita CORRÊA GOMES CARDIM

Advogada e mestranda
Instituto Universitário de Lisboa

INCIDENCES DES NOUVELLES TECHNOLOGIES SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Coordinatrice : **Sandra GOLDFLUS WASSER**

- » **Patricia P. ARAÚJO, Fabiane Regina C. A. IBRAHINN**, Tecnoestresse e trabalho na era digital – doença ocupacional ou consecuencia natural?
- » **Gabriel ACURIO SALAZAR**, El control del trabajador a través de las nuevas tecnologías: poder de dirección vs derecho a la intimidad
- » **Sandra GOLDFLUS WASSER, Gloria GARI, Ana SANTESTEVAN**, La protección contra la violencia y el acoso laboral en el mundo del trabajo globalizado. La función de la OIT
- » **Patricia PRIETO PADÍN**, El impacto de las nuevas tecnologías en el equilibrio entre trabajo y vida personal
- » **Sonia DESMOULIN-CANSELIER, Paul-Anthelme ADÈLE**, La santé mentale des travailleurs à l'épreuve de l'intelligence artificielle: analyse juridique des systèmes d'aide à la décision en ressources humaines
- » **M^a Monserrate RODRÍGUEZ EGÍO**, Retos jurídicos para un trabajo seguro y saludable en la economía digital
- » **Reivani Christé ZANOTELLI BUSCACIO**, Os (e)-feitos do uso do computador e da internet na rotina de trabalho dos professores de ensino superior



Coordinatrice & Intervenante
Coordinadora & Ponente

Sandra GOLDFLUS WASSER
Profesora
Facultad de Derecho Universidad de la República



Intervenante / Ponente
Fabiane Regina C. A. IBRAHINN
Co-Autor : Patricia P. ARAÚJO



Intervenante / Ponente
Gloria GARI
Co-autor : Sandra GOLDFLUS WASSER



Intervenante / Ponente
Patricia PRIETO PADÍN
Investigadora Postdoctoral
Universidad de Deusto



Intervenante / Ponente
Paul-Anthelme ADÈLE
Maître de conférences
Université de Nantes



Intervenante / Ponente
Reivani Chisté ZANOTELLI BUSCACIO
Psicóloga e Professora
Universidade Veiga de Almeida



Intervenante / Ponente
Patricia P. ARAÚJO

Advogada e professora
Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, da Universidade de São Paulo (GETRAB-USP)



Intervenante / Ponente
Gabriel ACURIO SALAZAR
Profesor de la Maestría de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente
Universidad Peruana Cayetano Heredia



Intervenante / Ponente
Ana SANTESTEVAN
Co-autor : Sandra GOLDFLUS WASSER



Intervenante / Ponente
Sonia DESMOULIN-CANSELIER
Chargée de recherche
CNRS



Intervenante / Ponente
M^a Monserrate RODRÍGUEZ EGÍO
Profesora Contratada Doctora
Universidad de Murcia

CONDITIONS DE TRAVAIL

Coordinatrice : **Alicia VILLALBA SÁNCHEZ**

- » **Rosa María RODRÍGUEZ ROMERO**, La promoción del trabajo decente mediante el diálogo social: el ejemplo de la industria aeronáutica
- » **Flavienne LANNA**, Tensions autour de la construction du droit du travail : le cas du temps de trajet dans une entreprise sidérurgique brésilienne
- » **Stéphanie COUDERC-MORANDEAU**, Histoire du droit du travail dans les colonies (EDITIO)
- » **Jean-Pierre LE CROM**, Brazzaville, 1944. Un moment clef dans l'évolution du droit du travail colonial
- » **Giorgio GALLIZIOLI**, Condizioni di lavoro dignitose per tutti
- » **José Eduardo LÓPEZ AHUMADA**, Justicia social y garantía universal del trabajo
- » **Sofía Diana Isabel RODRÍGUEZ YUPANQUI**, Hacia la igualdad salarial: la cláusula de igualdad de género en la negociación colectiva en el sector público en Perú; y Breves reflexiones sobre el trabajo digno y entorno saludable: A propósito del problema minería ilegal e informal en Madre de Dios (IMAGO)
- » **Bernard CONTER**, La négociation salariale en Belgique
- » **Cristina ROLDÁN MALENO**, Las reformas laborales posteriores a la crisis del año ocho en el derecho español, francés e italiano, y, Convenios colectivos de gestión y referéndum ratificador. Potencialidades y peligros (IMAGO)

Coordinatrice / Coordinadora

Alicia VILLALBA SÁNCHEZ

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



Intervenante / Ponente

Rosa María RODRÍGUEZ ROMERO

Investigadora Predoctoral
Universidad del País Vasco



Intervenante / Ponente

Flavienne LANNA

Doctorante
EHESS (École des hautes études en sciences sociales)



Intervenante / Ponente

Stéphanie COUDERC-MORANDEAU

Ingénieur CNRS/ Docteur en Philosophie
CNRS/ Université de Nantes



Intervenant / Ponente

Jean-Pierre LE CROM

Directeur de recherche au CNRS
Laboratoire Droit et changement social (UMR 6297 CNRS/Université de Nantes)



Intervenant / Ponente

Giorgio GALLIZIOLI

Chercheur
Membre de CIELO Laboral



Intervenant / Ponente

José Eduardo LÓPEZ AHUMADA

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá



Intervenante / Ponente

Sofía Diana Isabel RODRÍGUEZ YUPANQUI

Asistente Legal
IIDS



CONDITIONS DE TRAVAIL (SUITE)

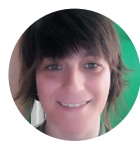


Intervenant / Ponente

Bernard CONTER

Chercheur

IWEPS - Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique



Intervenante / Ponente

Cristina ROLDÁN MALENO

Contratada predoctoral

Universidad de Almería

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Coordinateur : **Franck HÉAS**

- » **Franck HÉAS**, Réflexions exploratoires sur la mobilisation du concept d'exposome en droit du travail
- » **Silvia FERNÁNDEZ MARTÍNEZ**, La dimensión internacional del derecho a la salud en el ámbito laboral: especial referencia a su protección por parte de la OIT
- » **Nina TARHOUNY**, La nécessaire expansion de la protection des droits fondamentaux des travailleurs : l'exemple de la santé au travail
- » **Bárbara TORRES GARCÍA**, La importancia de la seguridad y la salud en el empleo: su consideración como derecho fundamental
- » **Adriana CALVO**, A Convenção 190 da OIT à luz do Direito do Trabalho no Brasil: contribuições e adaptações
- » **María del Lujan CHARRUTTI GARCÉN**, Trabajo globalizado y salud: las nuevas políticas de recursos humanos para prevenir la violencia en el trabajo
- » **Alicia VILLALBA SÁNCHEZ**, La protección de la salud de los trabajadores en la contratación pública
- » **Paul VÉRON**, Handicap psychique et organisation du travail
- » **Annette BOOL, Michel SYLIN**, Quand l'institution se fissure...



Coordinateur & Intervenant
Coordinador & Ponente
Franck HÉAS
Professeur
Université de Nantes



Intervenante / Ponente
Silvia FERNÁNDEZ MARTÍNEZ
Investigadora Postdoctoral.
Area de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alcalá



Intervenante / Ponente
Nina TARHOUNY
Spécialiste Risques psychosociaux au travail
IRIS / GI



Intervenante / Ponente
Bárbara TORRES GARCÍA
Doctoranda
Universidad de Santiago de Compostela



Intervenante / Ponente
Adriana CALVO
Advogada trabalhista e professora acadêmica
Fundação Getúlio Vargas -FGV



Intervenante / Ponente
María del Lujan CHARRUTTI GARCÉN
Profesora Adjunta de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad De La Republica



Intervenante / Ponente
Alicia VILLALBA SÁNCHEZ
Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela



Intervenant / Ponente
Paul VÉRON
MCF droit privé
Université de Nantes Laboratoire DCS



Intervenante / Ponente
Annette BOOL
Conseiller en prévention psychosocial
Institution publique



Intervenant / Ponente
Michel SYLIN
Co-auteur : Annette BOOL

ENVIRONNEMENT, AGRICULTURE ET SECTEURS SPÉCIFIQUES

Coordinateur : **Augustin EMANE**

- » **José Antonio IGLESIAS CÁCERES**, Globalización laboral y medio ambiente. Competencias laborales requeridas en los empleos verdes en Uruguay en el marco de la bioeconomía como clave para el desarrollo productivo (IMAGO)
- » **Francisco PÉREZ AMORÓS**, Cambio climático y migraciones ambientales: trabajo y empleo
- » **José ARAUJO AVELINO**, Derechos fundamentales en el trabajo rural: eficacia del derecho laboral en Brasil para trabajadores en tareas agrícolas no registradas
- » **Marina del Rosario BARBOZA HURTADO**, El régimen agrario de precarización laboral en Perú
- » **Nicolás Eduardo MARRERO RODRÍGUEZ**, Industria 4.0 y globalización: el caso de la agroindustria uruguaya
- » **Boudjemaa KOUSSA, Djamel TALI**, Le travail touristique en Algérie entre le défi numérique et les obstacles humains
- » **Juan Antonio CASTILLO SAAVEDRA, Muriel LETELIER BRIONES**, Empleo público a honorarios en el estado chileno, una precarización encubierta de relaciones laborales
- » **Carmen GRAU-PINEDA, Concha SANZ-SÁEZ**, La formación y cualificación profesionales en el empleo doméstico (IMAGO)



Coordinateur / Coordinador

Augustin EMANE
Maître de conférences
Université de Nantes



Intervenant / Ponente

José Antonio IGLESIAS CÁCERES
Docente de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y Docente de Teoría de las Relaciones Laborales.
Universidad de la República



Intervenant / Ponente

Francisco PÉREZ AMORÓS
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona



Intervenant / Ponente

José ARAUJO AVELINO
Profesor y Investigador
Universidade do Estado da Bahia - UNEB



Intervenante / Ponente

Marina del Rosario BARBOZA HURTADO
Gerente de Asesoría Legal
Capulí Cajabambino Tours SRL



Intervenant / Ponente

Nicolás Eduardo MARRERO RODRÍGUEZ
Docente
Universidad de la República



Intervenante / Ponente

Boudjemaa KOUSSA
Maitre de conférences
Université Setif



Intervenant / Ponente

Djamel TALI
Co-autor : Boudjemaa KOUSSA

ENVIRONNEMENT, AGRICULTURE ET SECTEURS SPÉCIFIQUES (SUITE)



Intervenant / Ponente

Juan Antonio CASTILLO SAAVEDRA

Director Ejecutivo
Castillo y Cia Abogados



Intervenante / Ponente

Muriel LETELIER BRIONES

Co-autor : Juan Antonio CASTILLO
SAAVEDRA



Intervenante / Ponente

Carmen GRAU-PINEDA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria



Intervenante / Ponente

Concha SANZ-SÁEZ

Profesora Asociada de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de
Castilla La-Mancha
Co-autor : Carmen GRAU-PINEDA

SÉCURITÉ SOCIALE ET POLITIQUES SOCIALES

Coordinatrice : **Esperanza Macarena SIERRA BENÍTEZ**

- » **Esperanza Macarena SIERRA BENÍTEZ**, El pilar europeo de derechos sociales y el derecho a cuidados de larga duración
- » **Yaelsy LAFITA COBAS**, La seguridad social en Cuba: un derecho garantizado
- » **Manuel GARCÍA MUÑOZ**, Líneas prospectivas sobre la regulación de la Seguridad Social derivadas de la incorporación de las nuevas tecnologías en la actividad productiva y la globalización del trabajo
- » **Mónica McBRITTON, Carla SPINELLI**, Direitos sociais, trabalho e cidadania União Europeia
- » **Luis Alberto SERRANO DÍAZ**, El papel del Estado peruano en la seguridad y salud en el trabajo y la protección social



Coordinatrice & Intervenante
Coordinadora & Ponente

Esperanza Macarena SIERRA BENÍTEZ
Profesora Contratada Doctora
Universidad de Sevilla



Intervenat / Ponente

Yaelsy LAFITA COBAS
Profesora Titular y Directora Capital Humano
Universidad De Oriente y Empresa Geominera Oriente



Intervenat / Ponente

Manuel GARCÍA MUÑOZ
Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla



Intervenante / Ponente

Mónica McBRITTON
Professoras asociadas
Università del Salento - Università di Bari
- Aldo Moro



Intervenante / Ponente

Carla SPINELLI
Co-autor : Mónica McBRITTON



Intervenat / Ponente

Luis Alberto SERRANO DÍAZ
Supervisor Inspector
Ministerio De Trabajo/ SUNAFIL Peru

JUSTICES ET PROCÉDURES

Coordinateur : **Fabiano ZAVANELLA**

- » **Konstantina CHATZILAOU**, Fraude sociale au sein des compagnies aériennes low cost : quelles réponses en droit de l'Union européenne ?
- » **Angela TAVARES DE CASTRO BITTENCOURT**, Multinationals e denúncias de trabalho escravo: caso Zara no Brasil e na Argentina
- » **Baptiste DELMAS**, La compétence universelle du juge en droit du travail : une voie sérieuse ?
- » **Pedro OLIVEIRA**, Transmissão de unidade económica e o direito de oposição do trabalhador: o caso português **(Non présent au direct)**
- » **Marcel ZERNIKOW**, Le rôle de la loi du lieu d'exécution du travail dans la détermination de la loi applicable à la relation de travail
- » **Dan TOP**, Le rôle de l'autorité européenne du travail sur le travail mondialisé (IMAGO)
- » **Eduardo Enrique TALÉNS VISCONTI**, Incidencia de las redes sociales en el ámbito laboral y en la práctica procesal (presentación de libro editado en enero de 2020 por la editorial Francis Lefebvre) (EDITIO)
- » **Jesús RODRÍGUEZ CEBREROS, Yolanda SOSA Y SILVA GARCIA**, Trabajo autónomo o dependiente, fraude y justicia laborales en México
- » **Andrea GARDANO BUCARLES GIROLDO, Maria Lucia CIAMPA BENHAME PUGLISI**, A Função Social da Empresa e a Demissão Coletiva no Brasil
- » **Elna Eunice MONTECHIARI PIETRANI**, A capacitação do trabalhador e a retórica da meritocracia no horizonte da reestruturação produtiva



Coordinateur / Coordinador

Fabiano ZAVANELLA
Abogado Rocha
Calderón e Advogados Associados
Profesor IBMEC, UNIMEP e EPD



Intervenante / Ponente

Konstantina CHATZILAOU
Maîtresse de conférences
Cergy Paris Université



Intervenante / Ponente

Angela TAVARES DE CASTRO BITTENCOURT
Pesquisadora acadêmica
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)



Intervenant / Ponente

Baptiste DELMAS
Doctorant en droit international du travail
COMPTRASEC, Université de Bordeaux



Non présent au direct / No presente en directo

Pedro OLIVEIRA
Doutorando
Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra



Intervenant / Ponente

Marcel ZERNIKOW
Postdoctorant
Universidade do Estado do Rio de Janeiro

JUSTICES ET PROCÉDURES (SUITE)



Intervenant / Ponente

Dan TOP

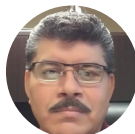
Professor PhD
Valahia University of Tirgoviste Romania



Intervenant / Ponente

Eduardo Enrique TALÉNS VISCONTI

Profesor Ayudante Doctor
Universidad De Valencia



Intervenant / Ponente

Jesús RODRÍGUEZ CEBREROS

Profesor De Carrera Definitivo Tiempo Completo
Universidad Autónoma De Baja California



Intervenante / Ponente

Yolanda SOSA Y SILVA GARCIA

Co-autor : Jesús RODRÍGUEZ CEBREROS



Intervenante / Ponente

Andrea GARDANO BUCARLES GIROLDO

Advogada
Salusse Marangoni Advogados



Intervenante / Ponente

Maria Lucia CIAMPA BENHAME PUGLISI

Co-autor : Andrea GARDANO BUCARLES GIROLDO



Intervenante / Ponente

Elina Eunice MONTECHIARI PIETRANI

Psicóloga e professora universitária
Universidade Veiga de Almeida

**FICHES DES AUTEURS & ABSTRACTS
FICHAS DE LOS AUTORES Y ABSTRACTS**



ABRUNHOSA E SOUSA Duarte

INVESTIGADOR

Faculdade de Direito da Universidade do Porto
Portugal

ADRESSE MAIL : duarteousa@gmail.com

CURRICULUM VITAE

É advogado com 15 anos de experiência em direito do trabalho num grande grupo empresarial português de retalho (sector varejo) onde desempenha funções de senior employment law counsel. Tem experiência em contencioso não só nos tribunais portugueses, mas também no TJUE. Como advogado integrava a equipa que ganhou os European Counsel Awards em 2015 na categoria de Employment e que foi nomeada no mesmo ano para Global Counsel Awards.

Em 2019 integrava a equipa que foi reconhecida com o prémio internacional Value Champions atribuído pela ACC. A título individual foi nomeado para os European Counsel Awards 2019 para a categoria de Employment. É investigador no Centro de Investigação Jurídico-económica (CIJE) da Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Tem sido docente convidado em diversos cursos de pósgraduação e mestrado em Portugal, Espanha, Itália e Moçambique. Tem participado em ações de formação de juizes em Portugal e no Brasil e inspetores do trabalho. Atualmente é membro do comité executivo da rede CIELO laboral e vice-presidente da Associação de Jovens Juslaboralistas. É autor de mais de 25 artigos em português, inglês e espanhol. Presentemente encontra-se a terminar a tese de doutoramento na Universidade de Santiago de Compostela.

ABSTRACT

Coordinateur de la table ronde / Coordinador de la mesa ronda

2B14 - 25 septembre 2020 - 14h00 à 15h45

**ACORDO COLETIVO TRANSNACIONAL: QUESTÕES RELATIVAS A SUA EFICÁCIA FACE
A LEGISLAÇÕES INTERNAS E UMA FORMA DE GARANTIR DIREITOS MÍNIMOS AOS
TRABALHADORES GLOBALIZADOS**

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)



**ACURIO SALAZAR
Gabriel**

**PROFESOR DE LA MAESTRÍA DE MEDICINA
OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE**
Universidad Peruana Cayetano Heredia - UPCH
Perú

ADRESSE MAIL : gacurios@gmail.com

CURRICULUM VITAE

1. Profesor de la Maestría de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente Universidad Peruana Cayetano Heredia - UPCH.
2. Inspector del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
3. Ex Magistrado del Poder Judicial Perú.
4. Abogado laboralista desde el año 2002.
5. Maestro por la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco.
6. Candidato a doctor por la universidad del País vaco - España.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

INCIDENCES DES NOUVELLES TECHNOLOGIES SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL 2C14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : EL CONTROL DEL TRABAJADOR A TRAVÉS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS: PODER DE DIRECCIÓN VS DERECHO A LA INTIMIDAD

El uso de las nuevas tecnologías para el control de los trabajadores (ordenadores, tabletas, smartphones, cámaras, chips, etc.) en el ámbito laboral, supone la aparición de nuevos conflictos jurídicos, entre el poder de dirección vs el derecho a la intimidad del trabajador. En este artículo analizaremos las consecuencias de las mismas, los precedentes, jurisprudencias, normativa, para establecer si tiene prevalencia el derecho del empleador a utilizar este poder vulnerando los derechos fundamentales del trabajador, o si por el contrario se privilegian los derechos del mismo.

1. Las principales fuentes se encuentran en las denuncias efectuadas por trabajadores ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral.
2. Casos de la vida real.
3. Doctrina.
4. Jurisprudencia.

Se empleará la metodología analítica para el estudio de diferentes fuentes para llegar a una conclusión.

Al concluir se llegara a establecer si se privilegia el derecho a la intimidad del trabajador o el derecho - poder de dirección del empleador.

1. Aparición de nuevos conflictos jurídicos, entre el poder de dirección vs el derecho a la intimidad del trabajador.
2. Es legal el uso de las nuevas tecnologías para el control del trabajador.
3. Derechos fundamentales del trabajador en la relación laboral.



**ALONSO
João Carmelo**

PROFESSOR UNIVERSITÁRIO
Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP
Brasil

ADRESSE MAIL : joao@alonsoadvocacia.com.br

CURRICULUM VITAE

Professor Universitário Titular da Cadeira de Direito do Trabalho - UNIMEP/SP. Advogado.

Membro do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social - GETRAB/USP.

Membro do Cielo - Membro do Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisa em Ciências Políticas e Jurídicas - IPOJUR.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

LE TRAVAIL À DISTANCE ET SES CONSÉQUENCES 1D18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : A TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES LABORAIS: UM ESTUDO SOBRE A EVOLUÇÃO E IMPLANTAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS ORGANIZAÇÕES E O CONSEQUENTE AUMENTO DO NÍVEL DE DESEMPREGO

A escolha do tema guarda estreita relação com as inovações tecnológicas nas relações laborais, especialmente aquela denominada inteligência artificial e que gera certa preocupação com seu avanço; pois muito se discute sobre tal ferramenta representar um avanço ou se tratar de um fenômeno que causará forte impacto social, por exemplo, desemprego, redução dos postos de trabalhos, dentre outros.

A pesquisa futura apresentará, a princípio, caráter eminentemente teórico e, nesse sentido, não será o utilizado o método quantitativo no processo, haja vista que não serão realizadas pesquisas de campo, observação sistemática, tabulação de dados ou análise de discursos.

O estudo baseado no tema escolhido para almejar um aprofundamento necessário onde possa contribuir com a modernidade tecnológica, atualmente conhecida como Inteligência Artificial 4.0, incluindo a regulamentação, flexibilização e regulamentação da relação de emprego no cenário empresarial ante a modernidade das relações, as quais já estão sendo inseridas no mercado de trabalho, mas carentes de ajustes jurídicos que as regulamentem sem que haja a interrupção dos contratos de trabalho.

o foco principal no projeto tendo como premissa no objetivo geral é buscar meios satisfatórios para demonstrar que as empresas devem atuar de uma forma contrária às demissões, por meios que resguardem o princípio da proteção ao emprego sem a necessidade das demissões em grande escala, aliado ao estudo da evolução tecnológica e sua implantação nas organizações empresariais.



ÁLVAREZ CUESTA Henar

PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Universidad de León
España

ADRESSE MAIL : halvc@unileon.es

CURRICULUM VITAE

Doctora por la Universidad de León y Premio extraordinario de doctorado.

Ha realizado numerosas estancias de investigación posdoctoral.

Ha impartido docencia en las Facultades de Derecho, Ciencias del Trabajo y Ciencias Empresariales de la Universidad de León.

Cabe destacar, dentro de la actividad investigadora, la realización de diversos trabajos técnicos encargados por la Junta de Castilla y León o el Consejo Económico y Social de Castilla y León. Participación en numerosos proyectos de investigación, subvencionados por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Ciencia y Tecnología, el de Trabajo, la Junta de Castilla y León, el Consejo Económico y Social de Castilla y León.

Ha publicado más de cincuenta artículos doctrinales, participaciones en numerosas obras colectivas y monografías entre las que destacan: La precariedad laboral. Análisis y propuestas de solución; Puntos críticos y alternativas a las elecciones sindicales y a la mayor representatividad; La mayor representatividad sindical; Los derechos colectivos de los funcionarios públicos; La siempre conflictiva relación laboral del trabajador intelectual y un apunte específico sobre el creador de software; La libertad de expresión e información en el ámbito laboral; Empleos verdes; Precariedad en el arte o El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro.

Ha impartido conferencias y presentado comunicaciones en Congresos regionales, nacionales, internacionales y mundiales de la disciplina del Derecho Laboral.

ABSTRACT

Coordinatrice de la table ronde / Coordinador a de la mesa ronda

1A14 - 24 septembre 2020 - 14h00 à 15h45

LA REVOLUCIÓN DIGITAL Y SUS IMPLICACIONES EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

GLOBALISATION ET NOUVELLES CONCEPTIONS DU TRAVAIL

1C16 - 24 Septembre 2020 16h00 à 17h45

TITRE : LA GOBERNANZA DE LA TRANSICIÓN DIGITAL JUSTA: OPORTUNIDAD Y DESAFÍO

- I.** Implicaciones laborales de la digitalización y automatización
- II.** Las organizaciones obreras como motor de una transición justa
- III.** La transición digital en los territorios a través del diálogo social
 1. Las transformaciones del diálogo social para gobernar una transición justa
 2. Formación y protección social como contenido prioritario del diálogo social
- IV.** La gobernanza de la digitalización a través de la negociación colectiva
 1. La reformulación del procedimiento negocial
 2. El impulso a los nuevos contenidos "digitales"

Se sigue una metodología clásica de la investigación iuslaboral, acudiendo a normas legales (internacionales y nacionales) y convencionales, a la interpretación judicial y a la doctrina científica consolidada. Se pondrá el foco de atención en el análisis de las más recientes manifestaciones de acuerdo a nivel tripartito, convenio colectivo de ámbito interno y códigos de conducta.

El proceso del renovado diálogo social para afrontar la transición pretendida ha de tener en cuenta siempre como perspectiva última las personas; ha de anticiparse y gobernar los cambios, no reaccionar a ellos; ser flexible y adaptable a las circunstancias cambiantes; ha de incorporar la voz de los tradicionalmente excluidos; y ha de crear alianzas con otros grupos, movimientos o colectividades. Las organizaciones obreras, sobre todo, pero el resto de los agentes sociales y Administraciones Públicas involucradas, han de anticipar los problemas y sus soluciones, ajustando sus enfoques de organización y negociación a las demandas dinámicas de cada momento. Asimismo, resulta de suma importancia contar con marcos jurídicos promocionales de la negociación colectiva, que garanticen el equilibrio y los espacios propios de la regulación estatal y los convenios colectivos. Por ello se han de establecer mecanismos capaces de afrontar el futuro de las relaciones laborales y gestionar una transición justa en un mundo digitalizado, adaptados al actual marco de actuación de empresarios y trabajadores donde las coordenadas de espacio y tiempo han perdido trascendencia.

Para construir más espacios de regulación convencional se ha de profundizar en una negociación sectorial que brinde cobertura mínima (sin perjuicio de su desarrollo por cada empresa en cuestión), hasta incorporar actividades a convenios preexistentes, con convenios más descentralizados y/o innovadores y estructuras de negociación que incluyan grupos aislados de trabajadores, cada vez más frecuentes.

En fin, es preciso también incorporar en la agenda negocial nuevos temas motivados por los problemas abordados y soluciones imaginativas para adecuar las relaciones laborales a las nuevas realidades. Frente a los retos que plantea la tecnología, en particular la digitalización y automatización en el mundo laboral, la respuesta ha de ser afrontar la gobernanza de los cambios mediante una transición justa para los trabajadores y las empresas. Por ello, se pretende analizar las vías para llevar a cabo la transición justa pretendida, que consisten en recurrir a las herramientas clásicas para aplicarlas a estas realidades. Sin embargo, estas fórmulas tienen que sortear numerosos obstáculos surgidos precisamente de unas relaciones laborales conectadas y automatizadas. Se propone poner el foco en uno de sus protagonistas, las organizaciones sindicales, las cuales están llevando a cabo su propio proceso de adaptación a los retos tecnológicos, pues las transformaciones que produce la tecnología afectan a los sindicatos de forma positiva y negativa: respecto a su existencia, siguen siendo imprescindibles; y en cuanto a su funcionamiento, se enfrentan a nuevos desafíos.

Detectadas las dificultades tanto procedimentales como de contenido se pueden aportar soluciones tempranas que faciliten la gobernanza de los cambios. Para ello, se apuntan las oportunidades que presenta esta nueva realidad, tanto a la hora de adaptar estructuras, estrategias y actuaciones de diálogo, negociación colectiva y representación, como de incorporar nuevos contenidos capaces de responder al desafío tecnológico. Es preciso poner el foco en el concreto contenido que ha de incorporar el convenio fruto de la negociación realizada. Así, han de abordar las posibles extinciones de contratos, cambios de ubicación o de funciones, las necesidades formativas, los remozados riesgos laborales, el impacto de los dispositivos tecnológicos, el control del empresario, la protección de los datos de los trabajadores en la empresa, la aplicación de algoritmos y sus consecuencias en las condiciones de trabajo o, por no seguir, la lucha contra la crisis climática.



ANIBALLI Valentina

RICERCATRICE DI DIRITTO DEL LAVORO
Universitas Mercatorum (Roma)
Italia

ADRESSE MAIL : v.aniballi@unimercatorum.it

CURRICULUM VITAE

Ha conseguito il titolo di Dottore di ricerca in Diritto dell'Impresa presso l'Università commerciale "L. Bocconi" (Milano), con una tesi dal titolo "Profili giuslavoristici della riorganizzazione di imprese in crisi" (tutor: Prof. M. Del Conte dell'Università Commerciale "L. Bocconi" di Milano; co-tutor: Prof. F. Valdés Dal-Ré (Universidad Complutense de Madrid, Spagna).

È stata assegnata di ricerca presso l'Università degli Studi di Roma "Roma Tre".

Attualmente è ricercatrice di Diritto del lavoro e membro della Commissione di certificazione dei contratti di lavoro presso l'Università Telematica "Universitas Mercatorum" (Roma).

Ha svolto attività di ricerca presso il CeLEG (ex CESRI), istituito presso l'Università L.U.I.S.S. "Guido Carli" (Roma) dove nel corso degli anni è stata docente a contratto.

Partecipa come relatrice a convegni di rilevanza nazionale e internazionale. Ha pubblicato vari contributi in riviste ed opere collettanee, nonché un'opera monografica dal titolo "Rapporto di lavoro e solidarietà: verso un modello pluridimensionale" (2017).

Dal 2012 svolge attività di consulenza su questioni di natura sindacale e/o legate al rapporto di lavoro.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

ORGANISATION DES ENTREPRISES MONDIALISÉES ET NOUVELLES FORMES DE DÉPENDANCE

1D14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : DIPENDENZA TECNICO-ESECUTIVA DEL SUBFORNITORE ED ESERCIZIO DEL POTERE ORGANIZZATIVO E DIRETTIVO

Il contributo si inserisce nell'area tematica "3.EMPRESAS Y TRABAJADORES EN LAS REDES DE TRABAJO GLOBALIZADO", con particolare attenzione al profilo "Cadenas de producción, subcontratación y modificación de la relación laboral".

Oggetto di analisi è l'applicabilità nell'ambito della subfornitura dei due requisiti previsti per l'appalto dall'art. 29, comma 1, d.lgs. n. 276/2003: a) esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto da parte dell'appaltatore; b) assunzione del rischio d'impresa da parte del medesimo appaltatore. Lo studio viene condotto prendendo altresì in considerazione il contributo della giurisprudenza che ha evidenziato le affinità esistenti tra le due modalità di collaborazione tra imprese (appalto e subfornitura).

L'analisi del dato normativo sarà integrata con riflessioni ispirate dall'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale.

Le riflessioni elaborate consentiranno di delineare la cornice normativa che contraddistingue la subfornitura, istituto nel quale si realizza l'integrazione della prestazione di un'impresa nel processo produttivo del committente. L'analisi delle somiglianze esistenti tra appalto e subfornitura verrà condotta alla luce dell'eventuale estensione di talune tutele tipiche del primo ad altri rapporti contrattuali di natura commerciale, ispirati alla logica del decentramento produttivo. In particolare, una volta evidenziata la rilevanza di un risultato produttivo specifico ed autonomo per il subfornitore, rispetto a quello dell'impresa committente, l'attenzione si concentrerà sulle tutele che l'ordinamento riconosce ai lavoratori coinvolti nella subfornitura, quale forma di collaborazione tra imprese.

Il ricorso a forme di integrazione contrattuale ("contractual integration") asseconda l'esigenza di flessibilità funzionale dell'impresa. Grazie alla esternalizzazione di parti o fasi dell'attività produttiva, l'organizzazione si sviluppa intorno ad un nucleo strategico, con affidamento di uno o più segmenti a soggetti terzi. Prendono così forma rapporti negoziali di natura commerciale attraverso i quali l'impresa che assume una posizione dominante proietta all'esterno la stessa logica gerarchica che contraddistingue i propri rapporti di produzione interni. A seconda del tipo negoziale adottato dalle parti, varia l'intensità del potere di ingerenza esercitato dall'impresa committente. In particolare, nell'ambito della subfornitura, al subfornitore è affidato il compimento di servizi che per la committente sono strumentali alla propria attività imprenditoriale e destinati ad essere incorporati o utilizzati nell'ambito dell'attività di impresa.

Essendo la subfornitura essenzialmente una prestazione di fare, consistente nella realizzazione di un'opera o di un servizio ad hoc per il committente, verrà analizzato il perimetro dell'autonomia organizzativa del subfornitore ed il livello della sua dipendenza tecnico-esecutiva. L'analisi di tali elementi consentirà di giungere ad una valutazione del potere organizzativo e direttivo esercitato dal subfornitore nei confronti dei lavoratori. A tal fine risulterà utile considerare la presenza di elementi che attestino lo svolgimento da parte del subfornitore di una propria attività con autonomia imprenditoriale, anche se nell'ambito di una supervisione del committente.



ANTÚNEZ RIVOIR **Virginia**

ASPIRANTE A PROFESOR ADSCRIPTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Universidad de la República
Uruguay

ADRESSE MAIL : viki2386@hotmail.com

CURRICULUM VITAE

Doctora en Derecho y Ciencias Sociales, (Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Uruguay).

Aspirante a profesor adscripto en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Maestrando de la Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Asesora de Jurisprudencia de Tribunales (Poder Judicial, Uruguay).

Publicaciones Académicas

2018 -Ponencia Economía Colaborativa y las nuevas formas de empleo. Realizada en conjunto con la Dra. Maria Eugenia Herrera y presentada en el II Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas "Pensando en el futuro del derecho del trabajo: Conciliación entre el Trabajo y la vida personal, publicada en www.jovenesjuristas.net/revistas-digitales.html

2019 -Ponencia Estabilidad Laboral en tiempos de grandes transformaciones en la contratación laboral, presentada en el XI Congreso Regional Americano de Derechos del Trabajo y la Seguridad Social, setiembre 2019, publicada en <http://www.cramecordoba2019.com.ar/inicio/>

2019 -Derecho al trabajo y libertad de empresa. Una mirada desde la Constitución, publicado en Rev.Derecho Laboral, FCU, Montevideo, T. LXIII, N° 275, julio-setiembre 2019.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

ORGANISATION DES ENTREPRISES MONDIALISÉS ET NOUVELLES FORMES DE DÉPENDANCE

1D14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES COMO INSTRUMENTO SINDICAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

SUMARIO:

- I. Introducción
- II. Empresas multinacionales
- III. Surgimiento de los Acuerdos Marco Internacionales
- IV. Contenido y alcance de los Acuerdo Marco Internacionales
- V. Eficacia y exigibilidad de los Acuerdo Marco Internacionales
- VI. Conclusiones

En las últimas décadas, el desarrollo de la globalización, sumado a la revolución tecnológica ha generado grandes transformaciones en las relaciones laborales.

A la división del trabajo en el interior de las empresas que se viene generando hace años, tenemos que sumarle el crecimiento de las empresas multinacionales.

En este contexto, la normativa nacional propia de cada Estado, no siempre permite una solución satisfactoria para los conflictos laborales transnacionales. Si bien ha habido intentos unilaterales y voluntarios de las empresas los mismos no han resultado eficaces. Así surgen los Acuerdos Marco Internacionales, como una herramienta de política sindical que procura ser más efectiva.

BIBLIOGRAFIA:

- **BABACE, Héctor** con la colaboración de Castello, Alejandro y Billar, Pedro, Derecho de la Integración y Relaciones Laborales.
- **BAYLOS, Antonio**, "Códigos de Conducta y Acuerdos-Marco de empresas globales: Apuntes sobre su exigibilidad jurídica", en Lan harremanak, Revista de relaciones laborales, Nº 12, año 2005, ver en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1249370>
- **BAYLOS, Antonio**, "La responsabilidad legal de las empresas transnacionales", en Revista de derecho Social Latinoamericana, Nº 1, año 2006, Buenos Aires.
- **DE LA TORRE, Carlos**, Contribución al debate sobre el futuro del trabajo. Iniciativa del centenario de la OIT, literal iv) en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-madrid/documents/article/wcms_548581.pdf
- Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales: ¿En que beneficia a los trabajadores?, en https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_627354/lang-es/index.htm
- Empresas multinacionales y Derecho laboral, de. AMF, Mdeo, 1981.
- **GIANIBELLI, Guillermo**, "Responsabilidad legal de las empresas transnacionales". Eficacia jurídica de los Acuerdos Marcos Globales y estrategias de exigibilidad, ver en <http://www.relats.org/documentos/GLOBGianibelli.pdf>
- **ROSENBAUM, Jorge**, "El Derecho Laboral ante las nuevas realidades y cambios del mundo posmoderno", en Revista de Derecho Laboral, Tomo LXI, Nº 270- Abril-Junio 2018.

- **SANGUINETTI RAYMOND**, Wilfredo, La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas, Ed. Cinca, Madrid, marzo 2015.
- **SERVAIS, Miguel**, "El Derecho Internacional del Trabajo y la resolución de conflictos transnacionales", en Revista de Derecho Laboral, Tomo LXI, Nº 269- enero-marzo 2018.
- **VIDAL, María del Mar Maira** "Los acuerdos marco-internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional.", en Revista de relaciones laborales, ISSN 1575-7048, Nº 30, 2014.

Aspiramos a conocer las razones por las cuales no se ha logrado que la negociación colectiva internacional sea una práctica habitual y efectiva para mitigar los efectos de la descentralización productiva y de la disgregación de responsabilidad.

Por otra parte, pretendemos concluir que aspectos deberían contemplar los mismos de manera tal de resultar efectivos a la hora de imputar responsabilidad a las empresas en la violación de los derechos humanos laborales.

Procuramos a lo largo de la investigación, inferir de qué forma la Confederación Sindical Internacional y las diversas Federaciones Sindicales que la integran pueden llegar a las empresas para lograr la celebración de más Acuerdo Marco Internacionales. Al mismo tiempo, trataremos de concluir si el carácter negociado de los Acuerdo Marco Internacionales garantiza su efectividad o si al igual que los Códigos de Conductas no son más que una declaración de "buenas intenciones", sin consecuencias jurídicas.

Una de las cuestiones centrales a tratar es la necesidad de dar respuesta a los conflictos laborales transnacionales.

El nacimiento y crecimiento de las empresas multinacionales ha generado la dificultad para imputar la responsabilidad ante la violación de los derechos humanos laborales y civiles.

Las múltiples localizaciones de estas empresas y la posibilidad que tienen de "elegir" las normas aplicables en materia tributaria, social y ambiental, son algunos de los factores que dificultan la atribución de responsabilidad empresarial. Estas diferencias normativas respecto a los derechos laborales y de seguridad social del Estado donde la empresa tiene su casa matriz y de los estados anfitriones de sus filiales, permiten que las empresas se beneficien reduciendo sus costos de funcionamiento.

La libertad de las empresas multinacionales de establecimiento a nivel global, a través de la descentralización productiva, conduce a su vez a la subcontratación y externalización de funciones o etapas del proceso productivo, lo que origina una serie de contratos en cadena que dificultan aún más la atribución de responsabilidad.

Creemos que el camino de la responsabilidad empresarial, no ha sido satisfactorio en la defensa de los derechos laborales y han resultado ser meros compromisos para lograr una buena imagen que les otorgue ventajas ante sus competidores.

En esta línea, exploraremos el camino de la negociación colectiva internacional a través de la herramienta de los Acuerdo Marco Internacionales (en adelante AMI). Los AMI se han convertido en un instrumento cotidiano, en el cual es fundamental el compromiso por parte de las empresas y el rol de los sindicatos nacionales e internacionales.

El rol de los sindicatos es fundamental para garantizar la responsabilidad empresarial en el respeto de los derechos humanos laborales, pero para ello es necesario fortalecer su legitimidad represen-

tativa y sus estructuras y recursos.

Otro tema central será definir cuál debería ser el contenido de esos AMI y cómo asegurar su eficacia y exigibilidad.



ARAÚJO Patricia P.

ADVOGADA E PROFESSORA

Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, da Universidade de São Paulo (GETRAB-USP)
Brasil

ADRESSE MAIL : pepa.araujo@outlook.com

CURRICULUM VITAE

Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo com a tese intitulada " Violação dos direitos do trabalhador e suicídio no local de trabalho: Acidente ou fato provocado?"

Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie com a dissertação intitulada Revista do Empregado: Conflito entre Direitos Fundamentais e Poder Diretivo do Empregador e graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Advogada. Pesquisadora do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social (GETRAB-USP), coordenado pelo Professor Nelson Mannrich. Docente em cursos de graduação e pós-graduação. Em parceria com a co-autora Fabiane Ibrahim, advogada e professora, apresentou os papers: El daño existencial. Consagración jurídica de la defensa del derecho a la igualdad plena de la persona humana, Responsabilidade Social e Meio Ambiente do Trabalho e Revolução Tecnológica e o futuro do trabalho: implicações na vida do trabalhador, na economia e sociedade.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

INCIDENCES DES NOUVELLES TECHNOLOGIES SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL 2014 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : TECNOESTRESSE E TRABALHO NA ERA DIGITAL-DOENÇA OCUPACIONAL OU CONSEQUENCIA NATURAL ?

- 1- Trabalho na era digital
- 2- Tecnoestresse
- 3- Responsabilidade do Empregador
- 4- Conclusões

A legislação, a doutrina e a jurisprudência, elementos da dogmática jurídica, serão utilizadas para o enfrentamento do tema. Também o direito estrangeiro será amplamente usado com o objetivo de averiguar o tratamento jurídico das questões propostas por outros ordenamentos jurídicos

Pretende com o artigo responder as questões propostas. Ainda que o trabalho na era digital implique o uso de inúmeras ferramentas de tecnologia, esta também é utilizada na vida particular do trabalhador, exigindo que a conscientização das pessoas para o uso das máquinas. Não somente o trabalho pode gerar o tecnoestresse, como também o uso particular das ferramentas tecnológicas. Para se atribuir ao tecnoestresse a natureza de saúde ocupacional e consequentemente a responsabilidade do empregador, é necessário analisar caso por caso, uma vez que o uso das tecnologias não são ferramentas atribuídas somente ao trabalho. Comunicação com a família em tempo real, amigos 24 horas por dia. Pagamento das contas, pedido de refeição, de transporte, jogos e até mercado. Um cardápio no restaurante. Atendimento médico online. Tudo isso e muito mais através de um smartphone, tablet ou laptop, ou seja, praticamente todas as atividades do dia a dia através de equipamentos tecnológicos. Assim, para se atribuir a natureza de doença ocupacional ao tecnoestresse necessário além da análise do meio ambiente tecnologico laboral como também da relação privada do trabalhador com as ferramentas tecnológicas.

O artigo tem objetivo refletir sobre algumas das consequências causadas pelo trabalho na era digital. A revolução tecnológica chegou aos ambientes de trabalhos e o uso de equipamentos de tecnologia e comunicação podem trazer facilidades às pessoas mas também podem acarretar novos tipos de transtornos ao trabalhador como o tecnoestresse. O artigo tem como objetivo buscar definir o tecnoestresse, suas origens e suas consequências ao trabalhador, inclusive sua natureza jurídica. As novas tecnologias de informação e comunicação revolucionaram o trabalho e a vida cotidiana neste século, pois permitem que as pessoas estejam online com seus amigos, familiares, colegas de trabalho e chefes a qualquer momento. Essas tecnologias já não estão mais limitadas às grandes empresas de inteligência artificial. Já fazem parte do dia-a-dia das pessoas através dos celulares e computadores além de outros para a prática de inúmeras atividades além do trabalho. O relatório da Organização Internacional do Trabalho sobre o trabalho "a qualquer hora, e em qualquer lugar" examinou a relação entre o trabalho realizado através das tecnologias móveis e o local de trabalho. E, observando os efeitos no tempo de trabalho, desempenho e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, saúde e bem-estar dos trabalhadores, concluiu pelo impacto negativo no uso excessivo de tecnologias, o que nos leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Daí a questão. O tecnoestresse é consequência natural do uso geral da tecnologia ou pode ser considerada uma nova modalidade de doença ocupacional adquirida em razão do trabalho? Qual a responsabilidade do empregador e quais as medidas que devem ser adotadas para evitar ou minimizar o impacto negativo da tecnologia? E se o tecnoestresse é derivado do uso excessivo de tecnologia como distinguir se o tecnoestresse é causado pela uso da tecnologia no trabalho ou na vida privada? São os temas que se pretende enfrentar.

Co-auter / Co-auteur : **Fabiane Regina C. A. IBRAHIN**



ARAUJO AVELINO

José

PROFESOR E INVESTIGADOR

Universidade do Estado da Bahia - UNEB
Brasil

ADRESSE MAIL : dravelino@hotmail.com

CURRICULUM VITAE

Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade Buenos Aires - UBA - Argentina (2018).

Mestre em Direito do Trabalho e Relações Laborais Internacionais pela Universidade Nacional de Trê de Fevereiro - UNTREF (2015 - Diploma Revalidado no Brasil).

Pós-graduação em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes(RJ 2014), Pós-graduação em Direito Eleitoral e Processual Eleitoral, pelo Centro Universitário Claretiano São Paulo/SP (2007).

Bacharel em Direito (Advogado - OAB/BA 30.144) pela Faculdade de Tecnologia e Ciências de Salvador (2007).

Professor Efetivo no Curso de Direito na Universidade do Estado da Bahia - Uneb.

Ministra disciplinas de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Direito da Seguridade Social, Monografia, Seminário Interdisciplinar.

Desenvolve pesquisa na área dos direitos fundamentais trabalhistas dos trabalhadores com ênfase na área rural. Bolsista à nível de Doutorado no período de Março/2014 a Fevereiro/2018, pelo Programa de Apoio à Capacitação de Docentes (PAC-DT), pela Universidade do Estado da Bahia - UNEB - Brasil.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

ENVIRONNEMENT, AGRICULTURE ET SECTEURS SPÉCIFIQUES 2D16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO RURAL: EFICACIA DEL DERECHO LABORAL EN BRASIL PARA TRABAJADORES EN TAREAS AGRÍCOLAS NO REGISTRADAS.

Partimos del supuesto de que es muy difícil el control de la aplicación de los derechos laborales fundamentales al trabajador rural agrícola sin registro de empleo, ante el no ejercicio del poder de policía del Estado para disuadir al empleador de estas prácticas ilegales.

Abordaje descriptiva de revisión bibliográfica

Datos cualitativos - Entrevista semiestructurada

Datos estadísticos - de órganos de gobierno

Legislación de la OIT (convenio 129), Ley 5.889/1973 – Trabajo Rural de Brasil

Esperamos con el presente trabajo identificar llevar a cabo los factores relacionados a los problemas encontrados en la aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores rurales agrícolas no registrados y poder entender cuáles son las razones que llevan a la falta de aplicabilidad de las leyes en la protección de los derechos existentes para con el trabajador rural, con el objetivo de presentar una propuesta capaz de contribuir a la reducción en la violación de los derechos de los trabajadores.

¿Por qué los dispositivos legales establecidos por la constitución de Brasil, así como las leyes positivas, no consiguen garantizar los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo del trabajador agrícola no registrado? ¿Por qué la función fiscalizadora del sindicato rural no es eficiente para garantizar los derechos laborales de los trabajadores ?

¿Cuáles serían las garantías necesarias para la realización de los derechos fundamentales de los trabajadores rurales? ¿Los trabajadores rurales están suficientemente informados de cuáles son sus derechos ?



BARBOZA HURTADO
Marina Del Rosario
GERENTE DE ASESORÍA LEGAL
Capulí Cajabambino Tours SRL
Perú

ADRESSE MAIL : mbarbozah@pucp.edu.pe

CURRICULUM VITAE

Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo, colegiada con Habilitación vigente. Egresada del Programa de Segunda Especialidad del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro fundadora y secretaria del Comité Ejecutivo de la Sociedad de Derecho del Trabajo & Procesal Laboral - Apex Iuris. Actualmente cursando la Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ponente del 2º Congreso Mundial Cielo Laboral 2018, Universidad de la República, Montevideo – Uruguay con la ponencia denominada: “La necesaria instauración de políticas públicas en salud mental ante las alarmantes consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral. Y disertante en el “IXº Congreso Regional de las Américas” 2017, Universidad Católica de Argentina, Buenos Aires, con la ponencia que lleva por nombre: “La licencia por paternidad, una medida para promover la igualdad y conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares”. Ponente del XXI Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Santa Cruz de la Sierra – Bolivia 2019, con la ponencia denominada: “EL REPLANTEAMIENTO DEL PERMISO POR LACTANCIA MATERNA: Una medida de conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares”. Columnista del medio de comunicación digital Vox Populi Al Día.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

ENVIRONNEMENT, AGRICULTURE ET SECTEURS SPÉCIFIQUES 2D16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : EL RÉGIMEN AGRARIO DE PRECARIZACIÓN LABORAL EN PERÚ

1. Radiografía del cultivo y la producción agraria en el Perú
2. Análisis del precarizador Régimen Agrario, bajo distintas aristas
 - 2.1. Régimen promocional, con una duración de 30 años.
 - 2.2. Derechos laborales de los trabajadores agrarios.
 - 2.3. Seguridad Social en el régimen promocional agrario.
 - 2.4. El Ejercicio del Derecho colectivo en el régimen agrario
3. ¿Es posible lograr un crecimiento económico, que vaya de la mano de justicia social y el trabajo digno?

- **BALBÍN, Edgardo.** 2010 Regímenes Especiales en la Legislación Laboral Peruana. En: Retos del derecho del trabajo peruano: IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: SPDTSS.
- **CUADROS, Fernando.** 2014 Exposición sobre "Costos Laborales, Regímenes Especiales, Mype y Formalización". Clase del Curso de Regímenes Laborales Especiales. Lima: Segundo Semestre.
- **EL COMERCIO.** (01 de Junio de 2018). Editorial: Las cosechas del régimen laboral agrario. El Comercio, pág. Editorial.
- **GAMERO, Julio y Gianina,** ECHEVARRÍA. 2012 Régimen Laboral Agrario: Marco normativo y situación de los trabajadores. Lima: PLADES.
- **GONZÁLES, Orlando.** 2010 Contrato Especial Agrario. En: Retos del derecho del trabajo peruano: IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: SPDTSS
- **JIMÉNEZ Coronado,** Ludmin G. y otros. (2014). Manual de los Regímenes Laborales Especiales Normativa y Asesoría Aplicada. Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- **MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO.** (1 de Enero de 2017). MAPA INTERACTIVO DEL MINAGRI. Obtenido de MAPA INTERACTIVO DEL MINAGRI: <http://minagri.gob.pe/portal/download/pdf/difusion/2017/mapa-interactivo-minagri-enero2017.pdf>
- **PACHECO, Luz.** 2010 La legitimidad constitucional de los regímenes especiales. En: Retos del derecho del trabajo peruano: IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: SPDTSS.
- **QUIÑONES, Sergio y Christian, SÁNCHEZ.** 2009 Igualdad ante la Ley y Regímenes Laborales Especiales. En: Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Grijley.
- **VILLAVICENCIO Ríos,** A. (3 de Junio de 2018). Ley de fomento agrario permitió crecer al sector, pero ajustando a los trabajadores. (L. República, Entrevistador)

• Nuestro país registra más de 89,700 toneladas de producción anual de arándanos y presenta un crecimiento de una tasa promedio de 206% anual entre el 2012 al 2018. Así también, en el 2017 produjo 390 mil toneladas de espárragos, y ese mismo año exportó 247 mil toneladas de palta.

- El Ministerio de Agricultura y Riego (Minagri) reportó que la producción nacional de arándano llegó el año pasado a las 89,735 toneladas, que representaron un volumen mayor en 71.6% respecto a similar período del 2017.
- Es indudable e indiscutible que el objeto de la Ley N° 27360 –Ley que aprueba normas de promoción del sector agrario, ya fue cumplido, tal como se muestra en los datos estadísticos, hubo en nuestro país un boom de inversiones en ese sector.
- Existe un gran número de prácticas antisindicales, que impiden que se desarrolle la libertad sindical, la negociación colectiva casi inexistente y en algunas casos fraudulenta, los cuales impiden que el derecho colectivo del trabajo se efectivice, en busca de mejorar las condiciones tan precarias en las que se desarrolla esta actividad.
- El trabajo digno mediante el desarrollo de capital humano, capacitación, asociatividad, articulación en cadenas productivas y mejora de la organización del trabajo, es capaz de generar un incremento sostenido de la productividad y crecimiento económico con justicia social.

En nuestro país, las medidas más promocionadas del Estado Peruano en materia de empleo se han centrado en los regímenes laborales especiales de fomento del empleo, en este marco se crea el régimen agrario mediante la Ley N° 27360 (aprobada en el 2000) como un régimen promocional, que contempla un trato legislativo diferenciado para los trabajadores agrarios, basado en una reducción de sus beneficios laborales a fin de hacer más competitivo el sector, y a la vez, incentivar la generación de empleo formal en el sector agrícola. No obstante desde su creación ya pasaron veinte años, y como si ello no fue suficiente, se prorrogó su vigencia por 10 años más. Durante todo este tiempo las grandes empresas agroindustriales, se vieron beneficiadas y así lograron una excelente posición en el mercado mundial, no obstante, este régimen vulnera muchos aristas, tales como el derecho colectivo, la seguridad social, los derechos laborales de sus trabajadores, por ello mediante esta ponencia se pretende la realización de un análisis pormenorizado del mismo a fin de poder determinar si una reestructuración en el mismo podría generar que cuando el comercio avance, este lo haga de la mano del trabajo decente.



**BENHAME
Maria Lucia**

SÓCIA DE ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA
Benhame Sociedade de Advogados
Brasil

ADRESSE MAIL : benhame@benhame.adv.br

CURRICULUM VITAE

Advogada, formada em 1987 na Faculdade de Direito – USP, com Pós-graduação *latu-sensu* em Direito do Trabalho e Previdência Social pela mesma faculdade, Cursos de extensão na Faculdade de Direito da FGV de Liderança Sindical Empresarial, e, na mesma faculdade em Gestão de Pessoas e Compliance Trabalhista.

Curso de Arbitragem Trabalhista no PACE- AMCHAM.

Membro do CIELO Laboral, do Comitê Jurídico da Câmara Espanhola, do Grupo de estudos em modernização Trabalhista da AMCHAM.

Diretora Presidente da APRES- Associação Paulista de Relações e Estudos Sindicais, derivada do Grupo de Estudos Sindicais que coordenou em 2019.

Membro da Associação de Advogados de São Paulo e da OAB SP. onde atuou na Comissão de Estudos Sindicais por 9 anos. Atua em consultoria jurídica empresarial desde 1988 com empresas de diferentes portes e segmentos, na área consultiva em humanos e negociações sindicais e processos trabalhistas individuais e coletivos.

Profere palestras em faculdades em São Paulo, como professora convidada.

Trabalha como voluntária desde 1994 com pessoas com deficiência intelectual e autismo.

Idiomas: inglês, italiano e francês.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

ACORDO COLETIVO TRANSNACIONAL: QUESTÕES RELATIVAS A SUA EFICÁCIA FACE A LEGISLAÇÕES INTERNAS E UMA FORMA DE GARANTIR DIREITOS MÍNIMOS AOS TRABALHADORES GLOBALIZADOS

2B14 - 25 Septiembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRANSNACIONAL – QUAL A POSSÍVEL EFICÁCIA NO MUNDO ATUAL

A proposição que será levada a debate busca analisar as novas mudanças nas relações de trabalho, as novas formas de contratação, a globalização sem fronteiras físicas da Revolução 4.0 e o papel das entidades sindicais tradicionais.

A globalização já mostrava, desde os anos 70, a necessidade de se repensar a igualdade de condições de trabalho, a ponto da OIT se preocupar com a relação das empresas multinacionais de maneira a gerar uma maior equidade de condições sociais, entre os diferentes Países. Todavia, as inovações tecnológicas extinguem, na prática, com as fronteiras nacionais, o que dificulta a definição de que sistema normativo será aplicado a determinada relação de trabalho, sequer se sabe de onde o trabalhador está trabalhando, nem ainda qual relação de trabalho existe. A "revolução 4.0" gera as relações de trabalho transnacionais, em que sequer pode haver identidade entre o território do trabalhador e da empresa.

Nessa situação as legislações nacionais têm pouca utilidade, pois têm aplicação somente em seu território.

Qual a forma mais eficaz de tal união seria através das entidades sindicais, que poderiam atuar em negociações transnacionais ?

Como se adequar essa realidade transacional tecnológica, e as entidades sindicais, organizadas na mesma estrutura do início do século XX ?

A proteção do trabalhador na globalização econômica é possível, sem que haja uma globalização de standard trabalhistas ?

Como adequar essa necessidade às novas formas de trabalho que enfraquecem ou extinguem fronteiras geográficas e dissipam as entidades sindicais tradicionais ?

As propostas de análise e debate das perguntas acima visa justamente verificar se é possível o desenvolvimento e reinvenção das entidades sindicais e que tipo de normas podem surgir de instrumentos coletivos transacionais que permitam o desenvolvimento dos trabalhadores e empresas na nova realidade da 4ª revolução industrial, com uma mínima eficácia jurídica.

ELOCUTIO

(Co-Auteur / Co-Auter)

JUSTICES ET PROCÉDURES

2D18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A DEMISSÃO COLETIVA NO BRASIL

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de Andrea GARDANO BUCHARLES GIROLDO / Para más detalles visitar la ficha de Andrea GARDANO BUCHARLES GIROLDO)



BERNAL GARCÍA Francisco

PROFESOR AYUDANTE DOCTOR (PAD)
Universidad de Sevilla
España

ADRESSE MAIL : fbernal@us.es

CURRICULUM VITAE

Doctor en Historia y Civilización por el Instituto Universitario Europeo de Florencia (Italia).
Profesor Ayudante Doctor en el Departamento de Economía e Historia Económica de la Universidad de Sevilla, con docencia en la Facultad de Ciencias del Trabajo.

Autor de diferentes publicaciones, entre las que destaca el libro El sindicalismo vertical.

Burocracia, control laboral y representación de intereses en la España franquista (1936-1951),
Centro de Estudios Políticos y Constitucionales – Asociación de Historia Contemporánea, Madrid,
2010.

Mis intereses de investigación se centran en la historia de las relaciones laborales y la historia económica del trabajo.

En la actualidad, compagino dos proyectos de investigación de distinta naturaleza: uno centrado en el estudio de las instituciones laborales de los regímenes autoritarios de las décadas de 1930 y 1940; y otro, con una cronología más actual, que se ocupa del sector del "contact center" como paradigma del trabajo globalizado.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

GLOBALISATION ET NOUVELLES CONCEPTIONS DU TRAVAIL 1C16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : EL SECTOR DEL "CONTACT CENTER": PARADIGMA DEL TRABAJO GLOBALIZADO. NOTAS PARA UNA HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DEL "CONTACT CENTER"

- El sector del "contact center". Su importancia económica y laboral. El sector del "contact center" como paradigma de las relaciones laborales de la "cuarta revolución industrial" y del trabajo globalizado.
- Paradigmas interpretativos sobre el trabajo en el sector del "contact center". La perspectiva crítica: postfordismo, desregulación laboral, precarización. La perspectiva liberal: un trabajo como otro cualquiera.
- Breve historia de las relaciones laborales en el sector del "contact center". Principales fases. Principales procesos. "Outsourcing" y "offshoring" como motores de la expansión global.

Al tratarse de una primera aproximación al tema de investigación se utilizarán, básicamente, fuentes secundarias. Se tratará de reconstruir una historia de las relaciones laborales en el sector del «contact center» a partir de la bibliografía académica existente y a través de colecciones de revistas, tanto de asociaciones profesionales y empresariales, como de organizaciones sindicales.

La metodología será la propia de la historia de las relaciones laborales y de la historia económica del trabajo. Identificaremos los principales períodos que se han sucedido en la historia de las relaciones laborales en el sector del «»contact center»» en base a las distintas actitudes que han mostrado en cada momento los principales actores intervinientes en el mercado de trabajo: la patronal, los sindicatos y el Estado, haciendo especial hincapié en la influencia de la globalización en dichas actitudes. Al mismo tiempo identificaremos factores externos a las instituciones que han influido en la evolución económica del sector, prestando especial atención al cambio tecnológico.

Esta ponencia pretende ser una primera aproximación, para un trabajo más amplio que, en un futuro, pueda servir de ayuda a los académicos interesados en el estudio de las relaciones laborales en este sector. Su principal aportación será proporcionar una periodización histórica de las relaciones laborales en el sector del «»contact center»» y una caracterización de dicha periodización, a partir del aparato conceptual de la historia de las relaciones laborales y la historia económica del trabajo.

La ausencia de una historia económica del sector del "contact center" y de una historia de las relaciones laborales en dicho sector constituye un "hándicap" que está lastrando el desarrollo de las numerosas investigaciones que desde el ámbito de la sociología, la economía o el derecho laboral se están centrando, actualmente, en el sector del "contact center". Esta ponencia pretende suponer un primer paso para incorporar la perspectiva de la historia de las relaciones laborales al debate que se está desarrollando en torno al sector del "contact center" y al peculiar modelo de relaciones laborales que ha desarrollado.

El sector del "contact center" está atrayendo la atención de numerosos académicos interesados en el estudio de las relaciones laborales. Varios son los motivos de ese interés. Por una parte, se trata

de un sector altamente intensivo en trabajo que se ve obligado a desarrollar técnicas complejas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos. Ello resulta llamativo en el contexto de la llamada "cuarta revolución industrial", en la que las nuevas tecnologías tienden a ahorrar trabajo y a simplificar la relación empresa – trabajador.

Pero, por otra parte, el sector del "contact center" presenta características muy acentuadas que lo colocan en el centro de los procesos laborales que protagonizan la "cuarta revolución industrial". Así, es un sector estrechamente asociado a las dinámicas de subcontratación ("outsourcing"), las cuales resultan determinantes para entender su desarrollo. Al mismo tiempo, está plenamente involucrado en la globalización económica: las dinámicas de deslocalización ("offshoring") han sido el otro pilar en el cual se ha asentado su crecimiento.

Estos factores han determinado que en los últimos 10 – 15 años se haya generado una voluminosa bibliografía académica sobre el trabajo en el sector del "contact center", dentro de la cual encontramos aportaciones desde el enfoque de la economía, la sociología, el derecho del trabajo o la psicología, entre otras disciplinas. Como consecuencia de ello, es mucho lo que conocemos sobre el "contact center". Pero, a pesar de ello, existen graves dificultades para sistematizar todas esas informaciones que nos ha arrojado la investigación en las diferentes disciplinas. No resulta fácil, en la actualidad, individuar modelos explicativos que nos permitan responder a preguntas clave, tales como la de ¿por qué ha tenido tanto éxito el "contact center como modelo empresarial, a pesar de asentarse sobre prácticas laborales que son mayoritariamente consideradas como "insatisfactorias" por parte de académicos, sindicatos, trabajadores y consumidores ?

Desde mi punto de vista, uno de los principales problemas es que no se ha intentado realizar una historia sistemática del sector del "contact center" desde sus orígenes en EEUU en la década de 1960 hasta su actual éxito global. Como consecuencia de ello, a menudo, las aportaciones de economistas, sociólogos o juristas no pueden ser convenientemente ubicadas en una línea temporal explicativa de la evolución del sector.

Esta ponencia buscará contribuir a cubrir esa insuficiencia de la bibliografía académica. Para ello, reconstruirá la historia de las relaciones laborales en el sector del «contact center», proponiendo una periodización de la misma e individuyendo los factores económicos que han influido en su desarrollo.



**BOOL
Annette**

CONSEILLER EN PRÉVENTION PSYCHOSOCIAL
Institution publique
France

ADRESSE MAIL : annette.bool@skynet.be

CURRICULUM VITAE

Après avoir fait mes premiers pas de psychologue au sein d'une institution pour enfants autistes, j'intègre peu après un dispositif de prise en charge précoce des blessés psychiques dans des situations d'urgence: accidents, catastrophe, prise d'otage, fusillade...

C'est dans un Service Interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPPT) que je poursuis mes activités comme conseiller en prévention psychosocial.

Actuellement, mon intérêt se porte sur l'emprise des mots. Cette emprise peut se faire ressentir tant au niveau individuel qu'au niveau collectif.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS
2C16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : QUAND L'INSTITUTION SE FISSURE...

Ce papier a pour objet de clarifier la notion de traumatisme institutionnel. De manière générale, le TI est présenté dans la littérature comme ce qui a lieu dans l'enceinte d'une institution de soins psychiatriques. Nous proposons une autre lecture du TI. Celle-ci consiste à explorer le phénomène au-delà des murs de l'institution. En nous appuyant sur le modèle de pare-excitations développé par Freud, une relecture lacanienne permet d'appréhender le problème sous un angle nouveau. Cette nouvelle grille de lecture passant par le Réel, l'Imaginaire et le Symbolique permet d'apporter un éclairage nouveau face au malaise social. Elle remet au centre du débat le poids du langage et son usage.

Les institutions ont le pouvoir de mouler les capacités et le comportement des individus dans des voies fondamentales. Elles structurent, contraignent et permettent à la fois les comportements individuels. Elles ont également la capacité de changer les aspirations plutôt que de simplement les

permettre ou les contraindre. L'habitude constitue la clé dans cette mécanique de transformation. Les institutions sont des structures sociales qui peuvent impliquer une causalité minimale, en agissant d'une certaine façon sur les habitudes individuelles de pensée et d'action. La question se pose, dès lors, de savoir de quelle façon l'individu se positionnera indépendamment ou au-delà de la façon dont un événement traumatique touche toute une institution. L'institution permet aux individus de se construire et structurer leur vie. Elle constitue en quelque sorte une protection face aux aléas de la vie. Si toute institution est pourvue d'une organisation lui permettant d'atteindre ou réaliser le but de sa mission, l'organisation peut aussi évoluer ou se transformer au fil du temps sans pour autant entamer l'institution en elle-même. Le modèle de pare-excitations proposé par Freud est parfaitement transposable du niveau individuel au niveau collectif en intégrant les apports de Lacan sur le Réel, l'Imaginaire et le Symbolique. Tout événement traumatisant ne constitue pas un trauma mais tout trauma est structuré sur le mode de l'après-coup. Ce qui importe est de pouvoir saisir ce moment, ce point particulier où pour un sujet ou une institution un Réel se révèle, au sens psychanalytique du terme. Par conséquent, en tenant compte d'une approche éclairée du traumatisme, les leaders peuvent avoir un rôle déterminant à jouer dans le développement tant individuel que collectif des personnes sous leurs responsabilités.

Certains événements parviennent à détourner le cours normal d'une vie. La réorganisation d'une entreprise, le crash d'un avion en plein centre-ville, la révélation d'un scandale... Les exemples sont nombreux. Tout événement, pour peu qu'il sorte de l'ordinaire de la vie quotidienne, a un potentiel traumatisant. Si les habitudes du quotidien permettent un gain psychologique d'allègement de choix, la confrontation à la réalité peut virer au traumatisme en faisant vaciller tous les semblants. Toutes les certitudes et les évidences s'effondrent alors comme un château de cartes. Plus rien ne tient la route. Est-il pour autant possible de parler d'un traumatisme collectif du point de vue psychologique ? Et dans ce cas, de quelle façon un traumatisme parvient-il à s'étendre à un niveau plus large comme un groupe, une institution, voire une société ? Telles sont les questions auxquelles nous tenterons d'apporter des réponses. Par traumatisme institutionnel, nous entendons tout événement, acte ou parole qui a le pouvoir de remettre en question l'existence même d'une institution, ses us et coutumes, son fonctionnement quotidien, voire son devenir . Les événements, paroles ou actes ayant un pouvoir traumatisant peuvent être réels mais aussi de portée symbolique. Certains événements ou actes peuvent paraître bénins aux yeux d'autrui. Ils peuvent néanmoins porter atteinte à ce qu'il y a de plus profond au cœur du fonctionnement d'une institution. Les effets d'un traumatisme institutionnel peuvent parfois s'observer par les réponses que l'institution apporte pour faire face au désarroi suscité par des actes, des paroles ou des événements traumatiques. Parfois, il n'y a pas de réponse. Ces actes, paroles ou événements peuvent être causés par d'autres êtres humains ou par des forces naturelles. Le décès d'un ou plusieurs salariés, les lésions, le choc lié à l'imprévu, sans parler des dégâts matériels, peuvent entraîner un état de détresse, sans précédent pour l'institution et ses membres. En France, la capitalisation progressive de l'entreprise France Télécom entraîne des changements notables, y compris dans la gestion des ressources humaines. Une vague de suicides remettra en cause le style de management mis en place par la direction. Les institutions sont d'une importance capitale dans le domaine social. Si le rôle des institutions dans la vie sociale est de plus en plus reconnu, cela implique que de nombreuses interactions et activités humaines sont structurées en termes de règles manifestes ou implicites. La question consiste, dès lors, à comprendre de quelle manière les institutions structurent les interactions sociales.

Co-Auteur / Co-Auter : **Pr. Michel SYLIN**



**BUENO
Nicolas**

CHERCHEUR POSTDOCTORAL ET CHARGÉ DE COURS

Université de Zurich

Suiza

ADRESSE MAIL : nicolas.bueno@uzh.ch

CURRICULUM VITAE

Dr. Nicolas Bueno est chercheur postdoctoral et chargé de cours en droit international économique à l'Université de Zurich. Nicolas a travaillé comme conseiller légal en économie et droits de l'homme (Business and Human Rights) auprès du ECCHR à Berlin (2013-2015). Il a mené un projet de recherche postdoctoral sur le devoir de diligence des entreprises multinationales en matière de droits du travail auprès de l'Université catholique de Louvain et à la London School of Economics. Depuis décembre 2018, Nicolas dirige une recherche sur l'avenir du droit au travail dans l'économie globalisée à l'Université de Zurich au bénéfice d'une bourse Ambizione du Fonds National Suisse de la recherche scientifique. Dans cette recherche, il retrace l'histoire du droit au travail entre socialisme et capitalisme et étudie une nouvelle perspective qui, au contraire, consisterait à garantir le droit de ne pas être forcé de travailler pour des raisons économiques. Cette étude fait l'objet de sa thèse d'habilitation « Towards Freedom from Work in the Global Economy ».

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Travail, commerce et mobilités internationales 1C18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS LES TRAITÉS INTERNATIONAUX D'INVESTISSEMENT

Cette contribution analyse la tendance à inclure des clauses de protection des travailleurs dans les traités régionaux et bilatéraux de protection des investissements. Les accords d'investissements ont pour but de promouvoir et de protéger les investissements étrangers. En matière de protection des travailleurs, ces traités peuvent toutefois obliger un État à compenser l'investisseur étranger à la suite d'une amélioration de la législation du travail qui porterait atteinte aux intérêts économiques de l'investisseur. Afin de contrebalancer cette protection, certains États commencent à introduire une clause de responsabilité sociétale à l'attention des investisseurs. Cette contribution fait le tour d'horizon de ces nouvelles clauses et évalue leur impact pour les travailleurs. Elle montre comment les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011) peuvent préciser ces obligations en ce qui concerne les droits fondamentaux au travail.

D'un point de vue méthodologique, la présente contribution comparera plusieurs traités de protection des investissements et analysera la jurisprudence des tribunaux arbitraux. Elle discutera notamment les affaires *Veolia Propreté v Egypt* ou *Centerra v. Kyrgyz Republic*. Enfin, cette contribution a également pour but de lier deux domaines juridiques: d'une part le droit international de protection des investissements et d'autre part la littérature en économie et droit de l'homme (business and human rights) qui précise la diligence que les entreprises multinationales doivent appliquer en matière des droits fondamentaux du travail.

La littérature topique à cet égard comprend notamment les références suivantes.

Brown, 'Promoting labour rights in the global economy: Could the United States' new model trade and investment frameworks advance international labour standards in Bangladesh?' (2016) 155(3) *International Labour Review* 383.

Claussen K, 'Reimagining Trade-Plus Compliance: The Labor Story' [2020] *Journal of International Economic Law*.

Krajewski, 'A Nightmare or a Noble Dream? Establishing Investor Obligations Through Treaty-Making and Treaty-Application' (2020) 11 *Bus and hum rights j* 1.

Cagnin V, 'Investor-State Dispute Settlement (ISDS) from a Labour Law Perspective' (2017) 8(3) *European Labour Law Journal* 217.

Brino V, 'Stabilization Clauses in State-Investor Agreements: A Brief Overview' in Adalberto Perulli (ed), *Sustainable Development, Global Trade and Social Rights (Studies in employment and social policy volume 51. Wolters Kluwer 2018)*.

Marcoux J-M, *International investment law and globalization: Foreign investment, responsibilities and intergovernmental organizations (Routledge research in international law, Routledge Taylor & Francis Group 2019)*.

Sappideen and He, 'Dispute Resolution in Investment Treaties: Balancing the Rights of Investors and Host States', *Journal of World Trade*, Vol.49(1), pp.85-116

Cette contribution doit tout d'abord évaluer l'étendue des clauses de protection des investisseurs. Il est attendu qu'une certaine tendance à introduire des clauses de protection des travailleurs existe. Cette contribution doit ensuite évaluer l'impact de ces clauses. Il est attendu que ces clauses n'aient qu'une faible portée pratique, car aucun mécanisme de mise en oeuvre n'est prévu pour l'instant. Enfin, cet article proposera une manière de renforcer la protection des travailleurs en suggérant de supprimer le droit de l'investisseur de faire valoir ses droits lorsqu'il viole lui-même les droits fondamentaux des travailleurs dans sa chaîne d'approvisionnement.

Il existe une tendance internationale à introduire des clauses de protection des travailleurs dans les accords bilatéraux ou régionaux de libre-échange. Cette tendance a été analysée et fait l'objet d'une littérature considérable. Une tendance similaire existe dans les accords de protection des investissements. Cette tendance n'a pas encore été analysée de manière détaillée et fait l'objet de cette présente proposition.

Les accords internationaux de protection des investissements ont pour but de promouvoir et de protéger les investissements étrangers. Ces traités, généralement bilatéraux, contiennent les obligations de l'État envers les investisseurs étrangers qui règlent notamment les cas de discrimination par rapport aux investisseurs nationaux ou d'expropriation directe ou indirecte de l'investisseur étranger. Ces traités ont souvent été critiqués pour n'imposer que des obligations à l'État sans obliger l'investisseur. Au contraire, l'investisseur peut généralement saisir des tribunaux arbitraux pour faire valoir ses droits.

En matière de protection des travailleurs, ces traités peuvent obliger un État à compenser l'investisseur étranger à la suite d'une amélioration de la législation du travail qui porterait atteinte aux intérêts économiques de l'investisseur. Cette question s'est posée dans l'affaire *Veolia Propreté v Egypt* ou *Centerra v. Kyrgyz Republic*. Pour contrebalancer cette protection des investisseurs, certains États commencent à introduire dans les traités de protection des investissements une clause de responsabilité sociétale à l'attention des investisseurs. Cette contribution a pour but de faire le tour d'horizon de ces nouvelles clauses et d'évaluer leur impact. Elle précisera comment les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme peuvent préciser les obligations de diligence en matière de droits fondamentaux au travail.



BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO

Pepa

**PROFESORA AGREGADA DE DERECHO DEL TRABAJO Y
DE LA SEGURIDAD SOCIAL (AT)**

Universidad de Barcelona

España

ADRESSE MAIL : pepaburriel@ub.edu

CURRICULUM VITAE

Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y Doctora en Derecho en esta misma Facultad (2009), habiendo recibido el Corso di laureato di Formazione Specialistica in Diritto del Lavoro en la Universidad de Módena y Región Emilia.

Dedicada al Derecho del Trabajo y de la Seguridad social desde el año 2006 como profesora y asesora jurídica. Acreditada al Cuerpo de Profesores Titulares por la ANECA desde 2016.

Profesora de plantilla de la Universidad de Barcelona desde 2009 y colaboradora de la Universidad Abat Oliba CEU desde ese mismo año, habiendo obtenido en el 2018 el Premio Ángel Herrera de la Fundación CEU a la mejor profesora de España de Derecho y Ciencias Políticas.

Durante 2016/2017 y 2017/2018 ha colaborado en el Master de Dirección de Recursos Humanos de la EAE Business School, coordinando la asignatura "Regulaciones laborales y "The future of work".

El resumen de mi trayectoria investigadora puede ser el que sigue: más de 32 capítulos en libros colectivos, 8 libros propios o con autoría compartida, 32 revisiones críticas de libros, y 38 artículos en revistas indexadas; colaborando en 8 proyectos o contratos de investigación, 4 de ellos de carácter internacional, y habiendo participado como ponente en más de 20 Congresos nacionales e internacionales (Santiago de Chile, Lima, Ciudad de Guatemala, La Habana, Bérgamo o Módena). He recibido 3 premios de investigación, uno colectivo y dos individuales.

ABSTRACT

IMAGO

(Commentaire flash et/ou Poster / Comentario breve y/o Póster)

Le travail à distance et ses conséquences 1D18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : EL USO DE LA BIOMETRÍA EN LAS RELACIONES LABORALES, ¿INNOVACIÓN O ATRASO?

- Cuestiones introductorias: concepto de biometría y tipos de sistemas biométricos.
- Aplicación de la biometría a las relaciones laborales versus derechos humanos: viejas y nuevas cuestiones.
- Conclusiones y planteamientos ad futurum, al hilo de la Declaración del Centenario de la OIT.

Tras el planteamiento del problema, se investigará el mismo, atendiendo a las principales cuestiones científicas iniciales (para el concepto de biometría), doctrinales y a la normativa internacional, tanto con respecto al ámbito de la Organización Internacional de Trabajo y su actuación, como a las normas de la Unión Europea, con la posibilidad de referirnos al Derecho comparado al respecto.

Junto a ello, análisis de la jurisprudencia y doctrinal judicial existente en el ámbito propiamente laboral y, por tanto, central del tema, que nos permita extraer principios jurídicos aplicables y prácticas erróneas o no. Asimismo, se realizará aproximación científica al avance de la tecnología y su aplicación, con experiencias reales, para concluir con una respuesta a las principales interrogantes planteadas.

Como conclusiones iniciales se parte de que el uso continuo de datos biométricos en nuestra vida cotidiana (por ejemplo, para desbloquear nuestros teléfonos móviles inteligentes) no puede justificar sin más su aplicación en el ámbito de la empresa.

Conforme al Reglamento europeo ya no hay ninguna duda legal: los datos biométricos son datos personales, sensibles y cuyo tratamiento con carácter general está prohibido (art. 9), pese a que se exceptuó en su art.9.2 b), autorizando en el ámbito laboral el tratamiento solo cuando este sea necesario para el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de los derechos específicos en nuestro ámbito, en la medida en que lo autorice el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros, que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del/la interesado/a. por tanto, esa "necesidad" que extraemos del literal del texto debe ponerse en línea con la doctrina de Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre la limitación de derechos fundamentales y, por supuesto, ser sometida al juicio de proporcionalidad en su más amplio sentido. Sin embargo, pese a ese reconocimiento legal, el presente trabajo se plantea porque existen interrogantes sin responder y nuevas cuestiones problemáticas que surgen con la evolución constante –y parece que imparable- tecnología. La finalidad de este Panel es por ello responder a la cuestión de si, en la actualidad, y conforme a todo el panorama internacional y la Declaración del Centenario de la OIT es necesario el uso de datos biométricos en las relaciones laborales, o realmente estamos en una vulneración de los derechos humanos a la que nos hemos acostumbrado como el "ser instalado" de Woody Allen o si se prefiere: el uso de los datos biométricos en las relaciones laborales ¿es una innovación de mejora o un atraso ?

Partiendo de la definición de “biometría” ofrecida por el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (en adelante, RAE) y los diferentes sistemas biométricos existentes hasta el momento, nos centraremos en cómo a través de la captación de estos datos se pueden obtener datos únicos de cada persona, intransferibles, en principio, de una a otra.

En segundo lugar, se determinará cómo para que los datos biométricos sirvan de reconocimiento de una persona es necesario su registro, tratamiento y almacenamiento a través de otros sistemas como los algoritmos numéricos.

De esta manera se llegaría a la cuestión central del Póster que es su aplicación en las relaciones laborales. Si bien, se trata de una cuestión que se ha analizado en la última década aproximadamente, su generalización en la vida cotidiana y el avance continuo de la tecnología, obliga a que nos replanteemos si es legítimo el uso de estos datos en nuestro ámbito. Para ello, se partirá no solo de la normativa aplicable a nivel internacional (entre ellos, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos) y nacional (como la LO 3/2018, de 5 diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales), sino también de los principios de la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, que insistían en que las actuaciones y las políticas al respecto debían realizarse teniendo cómo punto central de nuestro desarrollo a las personas trabajadoras; todo ello como única manera de alcanzar el trabajo decente, con medidas suficientes para, entre otros, la protección adecuada de la privacidad. También, se analizarán los pronunciamientos judiciales que al respecto se han localizado tanto en España como en los países de nuestro entorno y en los Tribunales europeos (Tribunal de Justicia de la Unión y Tribunal Europeo de Derechos Humanos), para comprobar cuál es el posicionamiento de los mismos y si el camino seguido es el adecuado en el ámbito de las relaciones laborales.

Igualmente, y de manera colateral, se destacarán los datos concretos que, a través de la biometría, se pueden obtener al servicio de las empresas, como, por ejemplo, información relativa a la salud (ritmo cardíaco, nivel de glucosa en sangre o influencia de la luz ambiental, entre otras); datos, que exigen no solo el cumplimiento del derecho a la protección de datos de las personas en su máxima garantía (derecho denominado de “cuarta generación”, generado por las nuevas tecnologías; por ejemplo, el art. 8.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea), sino también cuyo conocimiento por parte de la empresa puede alterar los equilibrios -ya desequilibrados por naturaleza- de la relación laboral y repercutir negativamente en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.



**CAILLAUD
Pascal**

CHARGÉ DE RECHERCHE CNRS
CNRS - Université de Nantes
France

ADRESSE MAIL : pascal.caillaud@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

Juriste en droit du travail, nos travaux portent principalement sur le droit de la formation professionnelle, des diplômes et des certifications professionnelles en France et en Europe. Ils visent, à montrer que, dans un contexte de réformes constantes du droit de la formation professionnelle continue des adultes, un véritable marché de la « certification », national comme européen, est en train de se constituer à destination des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi. Ces travaux nous conduisent à analyser les effets de telles évolutions sur les formes de réglementation -ou de déréglementation- des professions, la place des certifications dans le classement des emplois ainsi que la personnalisation des droits à la formation. Ils nous amènent également à interroger le rôle des partenaires sociaux en la matière, particulièrement la question de la représentativité des organisations représentatives d'employeurs. Parallèlement, nos travaux se sont élargis aux thématiques de la qualité du travail et du travail décent, menées dans ce cadre par l'OIT et de l'Union européenne, et leur l'impact sur le droit du travail.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Gouverner le travail domestique. Instruments de politiques publiques et institutions 1B14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : LES AIDANTS FAMILIAUX EN FRANCE: OSCILLATIONS ENTRE SÉCURISATION DU STATUT ET DÉROGATIONS AU DROIT DU TRAVAIL

Les évolutions du cadre juridique du travail des aidants familiaux en France conduisent à interroger trois dispositifs particuliers, très récemment élaborés, afin de cerner les frontières juridiques de cette activité entre travail et famille, et surtout d'analyser les transformations du droit du travail qu'elles portent en elle : la création du droit au repos du proche aidant en 2015, la reconnaissance d'un statut juridique de celui-ci en 2019 et, dans l'intermédiaire, l'instauration du dispositif appelé « relayage » en 2018. Ce dernier, destiné à répondre aux besoins des aidants souhaitant bénéficier de repos, se caractérise par un double objectif consistant, d'une part, à permettre à l'aidant de bénéficier d'un répit de plusieurs jours consécutifs et d'autre part, placer un intervenant de manière continue au domicile de la personne aidée, ce que l'état de la législation relative au temps de travail, ne permet pas. Aussi, à titre expérimental, pour 3 ans, la réforme doit permettre, à des établissements et services médico-sociaux d'envoyer des salariés au domicile des personnes aidantes afin de permettre à des proches aidants de prendre du repos : le salarié n'est alors pas soumis aux dispositions législatives et stipulations conventionnelles relatives aux régimes d'équivalence, durées maximales de travail et temps de pause, durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail de nuit et repos quotidien. Si des axes de ces réformes apportent donc une sécurisation des aidants, d'autres s'appuient sur une flexibilisation des règles du droit du travail pour les personnes chargées de les suppléer.



**CALVO
Adriana**

ADVOGADA TRABALHISTA E PROFESSORA ACADÊMICA
Fundação Getúlio Vargas -FGV
Brasil

ADRESSE MAIL : adriana@calvo.pro.br

CURRICULUM VITAE

Doutora, Mestre e Especialista em Direito do Trabalho (Direito das Relações Sociais) pela PUC/SP.
Professora Convidada do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho Empresarial da FGV.
Direito RJ.

Professora Convidada do Curso de Pós-Graduação de Direito do Trabalho da PUC/PR.

Professora Convidada do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho da ESA/SP.

Professora de Direito do Trabalho para Concursos Públicos – Magistratura do Trabalho.

Programa de Educação Continuada em Recursos Humanos pela FGV.

Programa de Educação Continuada em Previdência Complementar pela Gvlaw.

Especialização em Direito Americano – “Legal Assistantship” pela UCI/ California.

Experiência de 22 anos como advogada trabalhista em grandes bancas de advocacia de São Paulo.

Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito do Largo de São Francisco – USP.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Santé et sécurité des travailleurs
2C16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : A CONVENÇÃO 190 DA OIT À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL: CONTRIBUIÇÕES E ADAPTAÇÕES

Trata-se de estudo que tem por objeto analisar a convenção 190 da OIT sobre violência e assédio moral no mundo do trabalho aprovada em 2019. A Convenção foi acompanhada pela aprovação da Recomendação nº 206. Este trabalho busca refletir sobre os impactos destes instrumentos internacionais no estudo do assédio moral no Brasil. O objetivo deste estudo é verificar as possíveis adaptações de legislação, doutrina e jurisprudência que o Brasil terá que fazer ao ratificar a referida convenção. Por fim, apresenta importante crítica sobre a lacuna jurídica deixada na Convenção 190 da OIT relativa ao assédio moral institucional (“work related bullying”).

ALEVATO, Hilda. Trabalho e Neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise. Rio de Janeiro: Editora Quartet, 1999.

NASCIMENTO, Amauri mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 136.

BARRETO, Margarida. _____. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Dissertação de mestrado em Psicologia Social, 2000.

BARRETO, Margarida. Violência, saúde, trabalho - uma jornada de humilhações – (EDUC/Editora da PUC, São Paulo).

CAHALI, Yussef Said. Dano moral. 2ª ed. . São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CALVO, Adriana. O direito fundamental à saúde mental. Ed: Ltr, São Paulo, 2012.

CATALDI, Maria José Giannella. O stress no meio ambiente do trabalho. São Paulo: Ltr, 2002.

DEJOURS, Christophe. A loucura do Trabalho – Estudo de Psicopatologia do Trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5 ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DE MELO, Raimundo Simão. OIT aprova a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jul-12/reflexoes-trabalhistas-oit-aprova-convencao-190-violencia-assedio-trabalho>

DOMENICH, Mirella. Síndrome do Burn out. Folha de São Paulo. São Paulo, 30 de junho de 2002, Caderno Empregos.

FERRARI, Irany e Martins, Melchíades Rodrigues. Dano moral: múltiplos aspectos na relação de trabalho. São Paulo: Ltr, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no ambiente de trabalho. Ed. LTr, São Paulo, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. “Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien” (“Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral”, trad. Rejane Janowitz). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____, Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002.

_____, Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002.

LEYMANN, Heinz. Mobbing. Paris: Seuil, 1996.

A tendência brasileira será continuar adotando conceitos separados de discriminação, assédio moral, assédio sexual e outros tipos de violência no ambiente de trabalho, com base na permissão do artigo 2º da Convenção 190 da OIT.

Ao nosso ver, se o Brasil ratificar a referida convenção, será necessária uma adaptação de sua doutrina e jurisprudência trabalhista quanto a este aspecto da exigência de repetição ou continuidade para caracterização do assédio moral, já que o artigo 1º da convenção não deixa dúvidas que ainda que seja um ato isolado deverá haver proteção do Estado.

Apesar de todo o avanço trazido pela Convenção 190 da OIT na proteção e prevenção da violência e assédio no trabalho, o seu texto legal não tratou do assédio ligado ao trabalho ("work related bullying"), conhecido na doutrina e jurisprudência brasileira como assédio moral institucional. Nesse sentido, o Brasil pode contribuir para o estudo deste importante tema, já que possui farta jurisprudência nacional.

A proteção preconizada pela OIT na Convenção 190 da OIT é extremamente ampla, não se limitando a tratar somente das formas de assédio (sexual e moral), pois inclui também uma grande preocupação com a violência e assédio em razão de gênero.

Portanto, assédio para OIT não é conceito único para a Convenção 190, pelo contrário, é amplo e inclui atos de violência e discriminação, muito embora, o artigo 2º da convenção admita que as legislações nacionais poderão definir conceitos separados de assédio moral.

A escolha por um conceito amplo pela OIT teve por objetivo atender as definições distintas de vários países sobre o tema, já que não existe um padrão linguístico e semântico universal do assédio.

Apesar das diferenças entre os países, houve um consenso pelos Estados Membros que a violência e o assédio no mundo do trabalho incluem aspectos não somente físicos, mas psicológicos e sexuais.

No Brasil, a tradição doutrinária e jurisprudencial é desenvolver conceitos separados de discriminação, assédio moral e assédio sexual. No âmbito penal, o Código Penal, no art. 216-A, trata do crime de assédio sexual. No âmbito trabalhista, não há legislação específica sobre assédio sexual tampouco assédio moral, contudo, há a Lei 9.029/1995 que trata da proibição da discriminação no ambiente do trabalho. A fim de combater o bullying nas escolas, foram aprovadas duas leis (13.663/2018 e 13.185/2015).

Além disso, no Brasil, a doutrina e a jurisprudência trabalhista majoritária têm entendido que para se configurar assédio moral o ato de violência psicológica deve ser continuado e repetitivo, portanto, não se configuraria assédio moral o ato isolado de perseguição no ambiente de trabalho (agressão moral).



**CAMAJI
Laure**

MAÎTRESSE DE CONFÉRENCES EN DROIT
Université Paris-Saclay
France

ADRESSE MAIL : laurecamaji@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Maîtresse de conférences à l'Université Paris-Saclay, IUT de Sceaux – depuis oct. 2008.

Spécialités

- Droit de la protection sociale
- Droit du non-emploi
- Droit du travail

Langues étrangères

Anglais (bonne maîtrise orale et écrite)
Italien (notions)

Ouvrage

- La personne dans la protection sociale. Recherche sur la nature des droits des bénéficiaires de prestations sociales, Dalloz, coll. Nouvelle bibliothèque des thèses, vol. 72, 2008.

Exemples de travaux : derniers articles publiés dans des revues (2017-2019)

- « La solidarité entre générations et le système de retraite français », Rapport France, in La solidarité entre générations, actes du colloque du 20ème congrès général de l'Académie internationale de droit comparé – juillet 2018, Fukuoka, Japon (à paraître aux éditions Springer, janvier 2020).
- « Financement des formations des demandeurs d'emploi : des contradictions de Pôle emploi aux ambiguïtés de l'accompagnement des chômeurs », Droit ouvrier 2019.652.
- « Le statut du demandeur d'emploi au soutien des usagers du service public », coécrit avec V. BONNIN, Dr. soc. mars 2018.
- « Quelle effectivité des droits à ressources en cas de chômage ? », RDT 2017.534.
- « Avantages familiaux de retraite : quelle(s) égalité(s) pour la retraite entre les femmes et des hommes ? », Regards, En3s, n°50, déc. 2016, p.137.

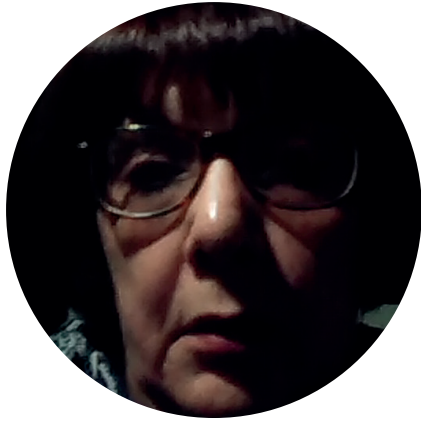
ABSTRACT

Coordinatrice de la table ronde / Coordinador a de la mesa ronda

1B16 - 24 septembre 2020 - 16h00 à 17h45

**LES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE INFLUENCENT-ILS OU S'ADAPTENT-ILS AUX
MIGRATIONS INTERNATIONALES DE TRAVAIL ? RÉFLEXIONS À L'ÉCHELLE
EUROPÉENNE**

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)



CANCELA RODRIGUEZ
Mariselda

DOCENTE
Facultad De Derecho Udelar
Uruguay

ADRESSE MAIL : mariseldacancela@hotmail.com

CURRICULUM VITAE

Docente Grado I de Riesgos Psicosociales en el lugar de trabajo desde el año 2013 a la fecha Facultad de Derecho (UDELAR).

Aspirante a Derecho del Trabajo y la Segiauridad Social desde 1996 Facultad de Derecho (UDELAR).

Cursante de la Maestría de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Escuela de Postgrado Facultad de Derecho (UDELAR).

Integrante del Instituto del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social desde 1996 Facultad de Derecho (UDELAR).

Abogada Independiente.

ABSTRACT

EDITIO

(Présentation d'un livre individuel ou de travaux collectifs publiés/ Presentación de una monografía o de un trabajo colectivo publicados)

Plateformes

1D16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : TRABAJADORES DE PLATAFORMAS ¿OPORTUNIDAD LABORAL O PRECARIEDAD? SU PROTECCIÓN

- (I) Introducción
- (II) Impacto de las tecnologías en la forma de organizar el trabajo
- (III) Falsos Autónomos y trabajadores de plataformas
- (IV) Subordinación
- (V) Recomendación N° 198 de OIT
- (VI) Conclusiones

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología)

BARBAGELATA, HECTOR HUGO; SCHWAB, KLAUS; FERNANDEZ BRIGNONI, HUGO; LOPEZ VIANA Y CHANQUET; RASO DELGUE, JUAN; TRILLO, FRANCISCO; GAUTHIER, GUSTAVO; SUNDARARAJAN, A; TODOLI, ADRIAN; ERMIDA URIARTE, OSCAR y HERNANDEZ OSCAR; BAYLOS GRAU, ANTONIO; VALDES DAL, ROMAGNOLI, UMBERTO

Nuestro abordaje se centra en demostrar la subordinación de los trabajadores de las plataformas y plantear el tema de los falsos autónomos de estos trabajadores que tienen que cumplir con una serie de requisitos legales previos a su contratación como por ej. su inscripción a la seguridad social, apertura de cuenta bancaria, compra de uniforme, poseer locomoción propia, tener conexión en el móvil etc. Además realizamos sugerencias a fin de proteger a los trabajadores de las plataformas.

Co-Auteur / Co-Auter : **Virginia ANTÚNEZ**



CARRASCO FERNÁNDEZ Felipe Miguel

INVESTIGADOR

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP)
México

ADRESSE MAIL : felipemiguel.carrasco@upaep.mx

CURRICULUM VITAE

- Miembro del Sistema Nacional de Investigadores CONACYT-México desde 2009.
- Premio Nacional de Investigación Jurídica 2011 ANFADE.
- Profesor Investigador de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP).
- Autor y Coautor de más de 70 libros publicados en México, España, Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Bolivia, Guatemala, Cuba.
- Autor de los libros: "Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías", "Derecho del Trabajo y Vigilancia Tecnológica", "Derecho del Trabajo en la Cuarta Revolución Industrial. Industria 4.0".
- Evaluador Nombrado por CONACYT para el Programa Nacional de Posgrados de Calidad.
- Coordinador de Licenciatura en Derecho (2002-2007) y de Posgrados en Derecho de la Universidad Iberoamericana Puebla (2007-2010).
- Coordinador del Doctorado en Derecho en UNIDES (2011-2013).
- Académico de Número de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.
- Director General de Carrasco Abogados, S. C.

Líneas de Investigación:

- Derecho de la Empresa
- Argumentación Jurídica
- Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación
- Derecho Societario
- Investigación Jurídica y Socio-Jurídica
- Enseñanza del Derecho y Método de Casos

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Le travail à distance et ses conséquences
1D18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : IMPACTO DE LA ROBÓTICA EN EL TRABAJO GLOBALIZADO **NON PRÉSENT AU DIRECT / NO PRESENTE EN DIRECTO**

1. Innovación Tecnológica
2. Robótica en el Trabajo Global
3. Implicación de la robótica en el Derecho Laboral

La metodología utilizada es el método deductivo y la estadística.

Fuentes:

- **Álvarez, Eduardo.** "Estas son las seis Leyes de la Robótica que propone la UE". Computer Hoy. Axel Springer España. 13 enero 2017. En línea: <https://computerhoy.com/noticias/life/estas-son-seis-leyes-robotica-que-propone-ue-56972>
- **Barrio, Moisés.** "El derecho de los robots. Robots, inteligencia artificial y derecho". Revista Telos, 22 de junio de 2018, Telefónica Fundación. En línea: <https://telos.fundaciontelefonica.com/derecho-robots-inteligencia-artificial/>
- **Camino Beldarrain, Vicente.** "Tecnología y globalización económica", Araucaria, Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades, Año 14, Nº 27, Primer Semestre de 2012. En Línea: http://alojoptico.us.es/Araucaria/nro27/monogr27_3.pdf
- **Kahale Carrillo, Djamil Tony.** "Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: ¿Avance o Retroceso?". Revista de Derecho, Julio, Número 025, Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. En Línea: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/851/85102508.pdf>
- **Mercader Uguina, Jesús R.** "El impacto de la robótica y el futuro del trabajo". Universidad Nacional Autónoma de México Revista de la Facultad de Derecho de México Tomo LXIX, Núm.273 (enero-abril 2019). En línea: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/download/62438/54922>
- **Sagardoy, Iñigo y Mercader, Jesús R.** "Desarrollo la robotización y justo reparto de la riqueza (Conversación: Trabajo y sociedad)". En línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548575.pdf
- **Sandoval, Carlos Mario.** "Inteligencia artificial y robótica: Reconstruyendo el algoritmo del derecho laboral". Revista Actualidad Laboral Nº:203, Sep.-Oct./2017, Págs. 12-17, 2017, Colombia. En línea: http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=rlaboral&document=rlaboral_e79070d953f149b2805078805b5101e4

1. Existe una modificación sustancial en las relaciones laborales por la implementación de la robótica y la inteligencia artificial.
2. Es necesario ajustar el ordenamiento jurídico a la nueva realidad social y laboral adecuando en consecuencia el Derecho del Trabajo a la innovación tecnológica actual derivada de la robótica e inteligencia artificial.

La historia de la humanidad va unida a la tecnología; la evolución social ha generado una dinámica empresarial que aumenta la productividad, reduce los costos y mejora la calidad de los productos y servicios, así la globalización de la economía genera rápidos y profundos cambios para una mayor competitividad que no solo afecta la cantidad de puestos de trabajo, sino también su naturaleza y calidad. Así la innovación y la tecnología en la cuarta revolución industrial tienen un impacto en el empleo industrial en términos cuantitativos y cualitativos.

Las revoluciones industriales aunadas a la innovación tecnológica constituyen un factor importante en el trabajo y el capital al posibilitar la generación de ventajas competitivas para las empresas y contribuir a la transformación de la organización del trabajo.

El objetivo es investigar, analizar y reflexionar sobre el tema de estudio para determinar si la actual sociedad inmersa en la revolución industrial caracterizada por el desarrollo de tecnología de comunicaciones, sistemas ciberfísicos, robotización e inteligencia artificial que genera nuevos desafíos para el Derecho del Trabajo son atendidos y resuelva los paradigmas que al efecto se susciten, garantizándose así los derechos mínimos de los empleados y se logre la seguridad y certeza jurídica de las partes involucradas.

La cuarta revolución industrial caracterizada por la implementación de innovaciones tecnológicas como el internet de las cosas, la robótica e inteligencia artificial, genera desafíos legales en el ámbito laboral, por lo que el trabajo en la industria 4.0 requiere un análisis de los retos jurídicos para los actores involucrados en las relaciones laborales debido a que los avances tecnológicos contribuyen al incremento de la polarización en el mercado del trabajo y aumentan la dispersión salarial, en ocasiones en detrimento de los empleados y, en otras, como oportunidades de nuevos yacimientos del empleo.



CARRIL VÁZQUEZ **Xosé Manuel**

**PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Universidade da Coruña
España

ADRESSE MAIL : lucasius@udc.gal

CURRICULUM VITAE

Autor de más de un centenar de publicaciones en temas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, tanto a nivel estatal como a nivel internacional y comparado, por causa de su participación como investigador en proyectos estatales y europeos competitivos y de estancias de investigación realizadas desde 1999 en centros de investigación extranjeros de reconocido prestigio y la participación como ponente invitado o como comunicante seleccionado en congresos nacionales e internacionales. Esta actividad investigadora ha sido reconocida con 3 tramos de investigación (o sexenios). En este conjunto de publicaciones, figuran muchas sobre la protección laboral y de seguridad social de las personas que trabajan en el mar y para el mar, iniciándose esta línea investigadora con la realización de su tesis doctoral "La Seguridad Social de los trabajadores del mar", reconocida con premio extraordinario de doctorado por la Universidad de A Coruña. En los últimos tiempos, a raíz de estancias de investigación en centros de reconocido prestigio internacional (Oslo, Ginebra, Burdeos y Nantes), ha publicado: - Una cuestión de Derechos humanos: la protección de seguridad social de nuestros trabajadores del mar migrantes en Noruega, Aranzadi editorial (Cizur Menor, 2015). - Fotinopoulou Basurko, O y Chaumette, P (Dirección) y Carril Vázquez, X.M (Coordinación) Estudio Técnico del Convenio 188 sobre el Trabajo en la Pesca (2007) de la Organización Internacional del Trabajo ¿Están garantizadas unas condiciones de trabajo decentes? Thomson Reuters Aranzadi (Cizur Menor, 2018). -La pesca pirata. Un estudio jurídico desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Atelier (Barcelona, 2019).

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Le rôle de l'OIT dans les secteurs d'activité mondialisés : les récentes normes sur le travail maritime et le travail à la pêche sont-elles des exemples à suivre ?

2A16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : LA CONVENTION N°188 DE L'OIT SUR LE TRAVAIL À LA PÊCHE : LES DÉFIS DE SA MISE EN ŒUVRE EN FRANCE ET EN ESPAGNE

La convention du travail à la pêche, adoptée par l'Organisation internationale du travail en 2007, est souvent présentée comme la « petite sœur » de la MLC, 2006. Si ces deux instruments ont un lien de parenté évident au regard du contexte dans lequel ils ont été adoptés, ils relèvent toutefois de logiques très différentes. Là où il est habituel de parler de l'industrie du transport maritime, le secteur de la pêche est plus généralement comparé au secteur agricole au regard de son mode d'organisation et de l'appartenance de la pêche artisanale à l'économie informelle. Si la France a ratifié la Convention n° 188 en 2015 et anticipé sa mise en œuvre dès 2013, l'Espagne semble tarder à le faire. Qu'importe, en tant qu'Etats membres de l'Union européenne, ces deux Etats devront rapidement transposer la directive (UE) 2017/159 du 19 décembre 2016 qui « communautarise », l'essentiel du contenu de la convention n°188. Cette communication a pour objet de discuter des défis que pose la mise en œuvre de cette convention et de la directive en Espagne et en France, en prenant en compte l'existence des différents registres d'immatriculation existant dans ces deux pays. Elle s'interrogera également sur les rapports entre le droit commun du travail et le droit sectoriel. Enfin, certains enjeux seront plus spécifiquement développés (signature d'un accord d'engagement pour une activité où le self-employment est très présent ; encadrement des relations triangulaires de travail ; fixation de règles en matière de durée du travail ; examen médical et pratique de la « grandfather clause » ; droit à la sécurité sociale (...)). L'objectif porté par cette communication est de susciter un dialogue sur la mise en œuvre de la Convention n° 188 avec des collègues d'Amérique latine, dans la mesure où la pêche est secteur clé pour ces économies et que le BIT a y engage des activités promotionnelles.



CARTIER Marie

**SOCIOLOGUE AU CENS ET PROFESSEURE DE
SOCIOLOGIE**

Université de Nantes
France

ADRESSE MAIL : marie.cartier@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

Marie CARTIER est Sociologue au CENS et Professeure de sociologie à l'Université de Nantes et Directrice du laboratoire de recherche CENS (Centre Nantais de sociologie). Elle a été Visiting Professor à l'Institut d'études français de l'Université de New York en 2018 et Membre Junior de l'Institut universitaire de France entre 2010 et 2015. Ses travaux portent sur l'ethnographie des classes sociales, la sociologie des salarié(e)s de la petite enfance, la socio-histoire des petits fonctionnaires ; l'histoire sociale des mouvements féminins et féministes à Nantes.

Elle a publié en 2019 avec Y. Siblot, I. Coutant, O. Masclat, *The Little-Middles' France : A suburban housing development in greater Paris, New York-Oxford, Berghahn* et en 2014 (avec C. Avril), « Subordination in home service jobs. Comparing providers of home-based childcare, elder care and cleaning in France », *Gender & Society*, vol. 28, n°4, p. 609-630, en 2012 (avec M. Lechien), « Vous avez dit 'relationnel' ? Comparer des métiers de service peu qualifiés féminins et masculins », *Nouvelles Questions Féministes*, 31-2, p.32-48

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Gouverner le travail domestique. Les usages des instruments de politiques publiques (1/2)

2B16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : DISPOSITIFS PUBLICS D'ÉVALUATION ET RELATION D'EMPLOI À DOMICILE. L'AGRÉMENT DES ASSISTANTES MATERNELLES

Depuis 1977, les femmes qui en France gardent des enfants chez elles en échange d'un salaire versé par les parents doivent obtenir un agrément c'est-à-dire une autorisation délivrée par le président du Conseil général après évaluation des services départementaux de Protection maternelle et infantile (PMI). En retraçant la façon dont depuis 1977, les agents publics départementaux et les assistantes maternelles ont utilisé cet agrément institué par la loi, il s'agit de montrer que loin de n'être qu'un « papier » ou « une formalité » déconnectée de la pratique, ce dispositif public officiellement destiné à garantir la « qualité » de l'accueil, façonne également activement la relation d'emploi dans la mesure où il diffuse et légitime certaines représentations du travail de garde d'enfants. La présentation s'appuiera sur les travaux consacrés aux assistantes maternelles en France depuis les années 1980, sur 24 entretiens approfondis avec des assistantes maternelles ayant travaillé en Loire-Atlantique des années 1980 jusqu'à nos jours, sur les textes nationaux définissant l'agrément et sur 500 dossiers individuels d'agrément d'assistantes maternelles ayant travaillé dans le département entre les années 1970 et 1990. Elle montrera comment de 1977 jusqu'à la fin des années 1990, l'agrément tel qu'il était interprété et utilisé par les agents publics locaux en Loire-Atlantique, a contribué à ce que la garde d'enfant soit perçue comme un « appoint » davantage que comme un « travail » ce qui a empêché ces salariées de s'emparer de leurs droits sociaux. A partir des années 2000, l'interaction entre une convention collective des assistant-e-s maternel(le)s du particulier employeur et la réforme du statut aboutit à une recomposition de l'agrément et des représentations du travail et de la relation d'emploi qu'il contribue à légitimer.



CASTILLO SAAVEDRA Juan Antonio

DIRECTOR EJECUTIVO

Castillo y Cia Abogados
Chile

ADRESSE MAIL : juan.antonio@castilloycia.cl

CURRICULUM VITAE

EXPERIENCIA LABORAL

Años totales de experiencia: 16 años.

En la actualidad, y desde junio del año 2010 dirijo el estudio Castillo y Cía. Abogados, que posee las áreas de Derecho Administrativo, Corporativo, Derecho a la Salud y Derecho Laboral.

ESTUDIOS SUPERIORES

Marzo-1994 / Julio-2001 Derecho Universidad Diego Portales Completa.

Noviembre – 2003 Juramento ante la Excelentísima Corte Suprema para obtener el título de abogado.

Marzo-2008 Grado académico de Magíster en Derecho Penal y Procesal Penal, en la Universidad Diego Portales.

Marzo-2011 Magíster en Administración de Empresas en la Universidad del Desarrollo.

Marzo-2017 Diplomado en Derecho Laboral de la Empresa en Universidad Los Andes.

Mayo-2017 Diplomado en Responsabilidad Médica y Derecho de Salud en Universidad Diego Portales.

Marzo-2019 Magister en Derecho Laboral en Universidad Los Andes.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Environnement, Agriculture et secteurs spécifiques

2D16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

**TITRE : EMPLEO PUBLICO A HONORARIOS EN EL ESTADO CHILENO, UNA
PRECARIZACIÓN ENCUBIERTA DE RELACIONES LABORALES**

El Estado de Chile tiene como rol preponderante el bien común de todos los habitantes de la nación, es así como en el cumplimiento de dicha premisa debe poner en marcha a todas las entidades gubernamentales, para que así éstas dispongan de sus servicios y propender a lograr dicho bien. Resulta un tanto contradictorio que, al disponer de sus servicios en conjunto para dicha finalidad, el trabajo llevado a cabo en interior de los mismos servicios haya desnaturalizado con el paso de los años el bienestar de los funcionarios y empleados públicos, todo debido a la sobreutilización irregular de la modalidad de contratación honorarios al interior de la administración del Estado. Dicho fenómeno que se ha naturalizado en el cumplimiento de las funciones gubernamentales, si bien se establece en la normativa pertinente, esta sólo dispone de dicha contratación cuando se trate de cometidos accidentales o específicas...

• Referencias Bibliográficas

1. **GAMONAL CONTRERAS, SERGIO.** 1998 Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica Conosur. Santiago, Chile. Página.109.
2. **TAPIA GUERRERO, FRANCISCO.** Varios Autores. 2005. Subordinación o dependencia en el contrato del trabajo. "En el proceso de transformación de la empresa". Lexisnexis. Santiago, Chile.
3. **RAJEVIC C., ENRIQUE.** "Crisis de la regulación del empleo público en Chile". Universidad Alberto Hurtado, Página 409.
4. **REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.** 2001. Diccionario de la Lengua Española. 22ª Edición. Tomo II. Espasa Calpe S.A.
5. **SILVA CIMMA, ENRIQUE.** Derecho administrativo chileno y comparado, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1993, página 22.
6. **WALKER ERRAZURIZ, FRANCISCO.** 1960. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica. Santiago. Chile.

• Referencias Electrónicas

1. **BACHELET JERIA, MICHELLE.** 2015. Mensaje presidencial 21 de mayo de 2015. [En Línea] <<http://www.21demayo.gob.cl>> [Consulta: 27 mayo 2015].
2. **CÓDIGO DEL TRABAJO,** <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>
3. **PÁGINA WEB DIRECCIÓN DEL TRABAJO.** <http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60764.html>

1. MODIFICACION DEL MODELO DE CONTRATACION DEL ESTADO CHILENO.
2. PROYECTO DE APORTE HISTORICO PARA PERSONAS CONTRATADAS A HONORARIOS POR MAS DE 10 AÑOS.
3. MODIFICACION LEGAL DE ESTATUTO ADMINISTRATIVO QUE RIGE AL PERSONAL DEL ESTADO CHILENO.

Problèmes abordés/Questions centrales (Problemas básicos a tratar/ cuestiones centrales)

1. NATURALIZACIÓN DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL ACCIDENTAL A PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN BAJO DEPENDENCIA Y SUBORDINACIÓN.
2. PERSONAS QUE TRABAJAN A HONORARIOS CON LAGUNAS PREVISIONALES DE MÁS DE 20 AÑOS.
3. ESTADO UN MAL EMPLEADOR.

En collaboration avec / en colaboración con: **Muriel LETELIER BRIONES**



CASTRO COLLESI

Paula

SÓCIA

Ovidio Collesi Advogados Associados
Brasil

ADRESSE MAIL : paula@ov.adv.br

CURRICULUM VITAE

Advogada. Mestre em Ciências Jurídico-Laborais pela Universidade de Lisboa. Coordenadora do Núcleo Empresas e Direitos Humanos da Comissão de Direitos Humanos da OAB/SP. Editora Assistente da revista de Direito do Trabalho -RDT da Revista dos Tribunais Thomson Reuters. Pesquisadora do GETRAB pela Universidade de São Paulo. Autoria de artigos e livros jurídicos.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Acordo coletivo transnacional: questões relativas a sua eficácia face a legislações internas e uma forma de garantir direitos mínimos aos trabalhadores globalizados 2B14 - 25 Septiembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS NOS ACORDOS TRANSNACIONAIS

A princípio, o tema Empresa e Direitos Humanos pode trazer alguma estranheza, pois alguns assimilam essa área do Direito apenas no âmbito físico, relacionando-os aos deveres do Estado com as questões penais. É bem verdade que a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi criada em 1948 logo após as grandes guerras, como forma de coibir as barbáries cometidas pelos Estado contra os seres humanos, enquadrando o ente estatal como o grande agente deste cenário, tido como o mais eficaz na transformação da sociedade.

Os Direitos Humanos representam muito além da defesa física do ser humano, sendo “todos os direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição”, conforme conceito utilizado pela ONU.

Pela leitura da Declaração Universal dos Direitos Humanos, diversos direitos, além das questões penais, são classificados como tais e, entre eles, o direito ao trabalho, livre escolha do emprego, com remuneração justa e satisfatória, sem qualquer distinção, com direito a repouso e lazer, com limitação das horas de trabalho e férias.

Nessa seara, não é de hoje que os trabalhadores passam mais tempo no trabalho do que em casa, sendo claramente, um ambiente com potencial violação aos Direitos Humanos, tendo a empresa um papel essencial no respeito, divulgação e implantação desses Direitos no dia a dia dos cidadãos, principalmente pela sua função social.

Diante do cenário econômico atual, em que uma empresa está presente em diversos países e que os critérios sociais estão mais presentes nas tomadas de decisões entre consumidores e investidores, uma notícia ligando uma empresa a uma práticas abusiva a trabalhadores, poderá causar enorme prejuízo ao seu nome.

Para se criar regras mais justas, em respeito aos Direitos Humanos e auxiliar a empresa a ter um bom nome no mercado, o acordo sindical transnacional poderia ser um instrumento a ser adotado, com direitos mínimos, independentemente da legislação nacional.



CHARBONNEAU Alexandre

MAÎTRE DE CONFÉRENCES
Université de Bordeaux - UMR CNRS COMPTRASEC
France

ADRESSE MAIL : alexandre.charbonneau@u-bordeaux.fr

CURRICULUM VITAE

Alexandre Charbonneau est maître de conférences à l'Université de Bordeaux et membre du COMPTRASEC depuis 2009. A la suite d'une thèse traitant du droit du travail maritime, il a été amené à développer de nombreuses collaborations avec le Département des Normes et le Bureau de Dakar du Bureau international du travail concernant le travail maritime et le travail à la pêche dans différents pays d'Afrique de l'ouest et du centre, ainsi qu'à Madagascar. Ces expériences ont nourri des recherches sur les conditions de mise en œuvre des conventions sectorielles de l'OIT dans ces pays, en accordant une attention particulière à l'organisation sociale du secteur de la pêche, souvent considéré comme relevant de l'économie informelle. En parallèle, il travaille sur les questions de santé au travail, plus spécialement dans le secteur agricole.

Publications récentes :

Charbonneau A. et Vacotto B., « La Convention du travail maritime, 2006 : renouveau et source d'inspiration du droit international du travail », in G. Politakis, T. Kohiyama, Th. Lieby (dir.), *Law for Social Justice*, Genève, International Labour Organization, 2019, pp. 769-793.

Charbonneau A., « Compliance et santé au travail dans la viticulture », Dossier « L'éthique et le vin », *Droit et Patrimoine*, 2018, n°281, p. 52 et s.

Badel, M., Charbonneau A., Lerouge L., *Droit de la santé et de la sécurité au travail*, Paris, Gualino, Coll. droit expert, 2018.

ABSTRACT

**Coordinateur de la table ronde / Coordinador de la mesa ronda
& discutant / Comentarista**

2A16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

**LE RÔLE DE L'OIT DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ MONDIALISÉS : LES RÉCENTES
NORMES SUR LE TRAVAIL MARITIME ET LE TRAVAIL À LA PÊCHE SONT-ELLES DES
EXEMPLES À SUIVRE ?**

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)



CHARRUTTI GARCEN
Maria Del Lujan

**PROFESORA ADJUNTA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL**
Universidad De La Republica
Uruguay

ADRESSE MAIL : lujan@vera.com.uy

CURRICULUM VITAE

Prof Adjunta de Derecho del Trabajo y Seguridad Social UDELAR Facultad de Derecho.
Integra el Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Facultad de Derecho Uruguay.
Miembro del Grupo de Investigación fundado por Américo Plá Rodríguez Grupo de los Miércoles.
Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social UDELAR.
Doctora en Derecho por Universidad de Castilla La Mancha España.

Ha sido expositora en Congresos y jornadas nacionales e internacionales sobre Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Publicaciones:

Los limites jurídicos al poder de dirección del empleador FCU 2018 Montevideo. Es autora de varios artículos en la materia publicados en revistas académicas nacionales e internacionales. Ha participado en obras colectivas de la materia. Redactora de la Revista de Derecho Laboral editada en Uruguay por FCU.

Asesora legal del Departamento jurídico de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Santé et sécurité des travailleurs
2C16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : TRABAJO GLOBALIZADO Y SALUD: LAS NUEVAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS PARA PREVENIR LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La prevención del acoso y la violencia en el trabajo forma parte del trabajo decente. La reciente normativa de OIT en materia de acoso y violencia en el trabajo nos conduce al estudio del concepto. Los problemas que se plantean en el trabajo globalizado nos conduce a repensar si las empresas son eficientes en materia de prevención de estos riesgos, en especial cuando se encuentran en países donde difieren al de la empresa principal en especial con distinta composición étnica, cultural, religiosa, económica, etc. Los protocolos que deben elaborar los departamentos de Recursos Humanos en materia de prevención y en situación de acoso laboral nos lleva al análisis de los mismos, pensando en políticas que deberán adoptar los departamentos de recursos humanos.

Se investigará sobre la base de documentos de OIT que dieron origen a la aprobación del CIT 190. Protocolos de actuación de las empresas multinacionales europeas con sedes en Latinoamérica. Jurisprudencia en la materia tanto de Tribunales de Latinoamérica y Europeos. Haciendo un estudio sobre el rol de la Inspección de Trabajo en materia de Acoso y Violencia en el Trabajo.

Las empresas deberán partir de un único concepto: el trabajo decente es trabajo sin acoso y sin violencia. Las políticas públicas deberán acompañar a las empresas nacionales y multinacionales, considerando el trabajo globalizado. El rol de la Inspección de Trabajo de cada país será fundamental para la eficiencia de los protocolos de actuación en materia de violencia y acoso en el trabajo.

Se focalizan algunos puntos primeramente, no obstante se pueden visualizar en el curso de la investigación: 1. Prevenir y actuar eficazmente en la materia; 2. Pensar en documentos que sean eficaces jurídicamente compatibles con la normativa de OIT; 3. Elaborar documentos que sean eficaces en los países donde comercializará o elaborará sus productos la empresa, considerando que se verá controlada por la legislación del país pero también por la Inspección de Trabajo de los distintos países. Como deben elaborar las empresas especialmente las multinacionales sus protocolos para evitar la violencia en el trabajo será nuestra investigación. ¿Hay que introducir cambios sustanciales a partir de la normativa de OIT?, ¿Las empresas tendrán que hacer nuevas políticas en materia de recursos humanos? Las empresas deberán partir de un único concepto: el trabajo decente es trabajo sin acoso y sin violencia.



CHATZILAOU Konstantina

Maîtresse de conférences
Cergy Paris Université
France

ADRESSE MAIL : kchatzilaou@windowslive.com

CURRICULUM VITAE

FONCTIONS/FORMATION:

- Sept. 2016 : Maîtresse de conférences, Cergy Paris Université.
- Déc. 2015 : Doctorat en Droit privé, Université Paris-Nanterre.
- 2013-2015 : ATER, Université Paris-Nanterre.
- 2010-2013 : Allocataire de recherches et chargée de travaux dirigés, Université Paris-Nanterre.
- Juill. 2010 : Avocate au Barreau d'Athènes.
- Mai 2010 : Master II Droit social, Université d'Athènes.

PUBLICATIONS (2019):

- L'influence de l'Union européenne sur la conception des réformes françaises en matière sociale, in Les ordonnances de l'automne 2017 : point d'aboutissement d'un changement de modèle de droit du travail ?, Lextenso, 2019, p. 35.
- Deux ans après la proclamation du Socle européen des droits sociaux : bilan et perspectives (en grec), Revue hellénique de droit du travail, 2019, p. 1341.
- Fraude aux certificats A1 : à propos des conclusions de l'avocat général de la CJUE sur les affaires CRPNPAC c. Vueling et Vueling c. Poignant, SSL, 2019, n° 1881.
- La création d'une Autorité européenne du travail : à quelles fins ?, RDT, 2019, p. 537.
- Les clauses de désignation au crible du Comité européen des droits sociaux, à propos de CEDS, 26 nov. 2018, CGT FO c. France, n° 118/2015, Dr. ouvr., 2019, pp. 264-268.
- « L'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse en droit du travail français : développements récents » (en grec), Revue électronique de l'Association hellénique de droit du travail et de la sécurité sociale, 2/2019.

ABSTRACT

SÉANCE PLÉNIÈRE D'OUVERTURE

(Visualisation publique des vidéos via le site du colloque)

Questions sur les travaux d'Alain Supiot 22 septembre 2020 - Vidéo pré-enregistrée

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Justices et procédures 2D18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : FRAUDE SOCIALE AU SEIN DES COMPAGNIES AÉRIENNES LOW COST : QUELLES RÉPONSES EN DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE ?

La présente contribution vise à mettre au jour, dans toute sa complexité, le problème de la fraude sociale au sein du marché des compagnies aériennes low cost et à présenter l'état du droit de l'Union européenne en la matière. Plus spécifiquement, il s'agira de s'interroger sur la pertinence des normes européennes relatives aux pratiques frauduleuses dans le cas des compagnies aériennes low cost, ainsi que sur les perspectives d'évolution de ces normes en vue d'un renforcement de la lutte contre la fraude sociale au sein de ces compagnies.

La présente contribution s'appuie principalement sur l'étude du règlement Rome I, des règlements en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale, des directives dans le domaine du détachement des travailleurs, du règlement sur l'Autorité européenne du travail, et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative à ces textes.

La présente étude vise à :

1. Expliquer la structure organisationnelle très particulière des compagnies aériennes low cost et mettre en lumière, dans toute sa complexité, le problème des pratiques frauduleuses au sein du marché en question.
2. Présenter les incertitudes soulevées par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne concernant la législation sociale applicable au personnel navigant des compagnies aériennes low cost.
3. Mettre en exergue l'insuffisance et le caractère fragmentaire du cadre juridique européen actuel en matière de lutte contre la fraude sociale, en particulier au sein des compagnies aériennes low cost.
4. Insister sur la nécessité d'un rapprochement des législations nationales relatives à la détection des fraudes sociales et aux sanctions applicables aux entreprises impliquées dans des opérations frauduleuses.
5. Insister sur la nécessité de mettre en place un véritable mécanisme européen de lutte contre la fraude. La création d'une Autorité européenne du travail constitue un premier pas dans cette direction.

Analyser l'impact de la globalisation sur le droit social est une entreprise périlleuse, du fait de la complexité de la notion même de « globalisation ». Sans donner une définition précise à cette notion, certains auteurs se sont alors efforcés d'en décrire les traits caractéristiques: « la globalisation se caractérise par l'extension du modèle du marché et de ses logiques d'organisation » ; sans forcément réduire toute activité humaine et toute institution à un bien qui a un prix ou un coût, elle favorise une conception économique du monde et elle se traduit par une « référence expansionniste au marché » (A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, « Présentation », in A. Lyon-Caen, Q. Urban (dir.), *Le droit du travail à l'épreuve de la globalisation*, Dalloz, 2008, p. 3). Or, cette extension du modèle du marché perturbe le rôle de l'Etat en tant que « régulateur social » (J. Chevallier, « Contractualisation et régulation », in S. Chassagnard Pinet et D. Hiez (dir.), *La contractualisation de la production normative*, Dalloz, 2008, p. 87). En effet, face à la mobilité accrue des opérateurs économiques, l'Etat n'est plus un acteur incontournable et perd progressivement sa capacité d'encadrer les activités des entreprises et d'imposer ses propres règles dans le domaine social.

Cette perturbation du rôle de l'Etat en tant que régulateur social est parfaitement mise en lumière par l'exemple des compagnies aériennes dites « low cost ». En effet, exerçant une activité économique par définition transnationale et employant des travailleurs par définition mobiles, ces compagnies s'appuient sur les différences nationales et cherchent à tirer profit des systèmes juridiques les moins « coûteux ». Surtout, étant fondées sur un modèle organisationnel - dit « hub to hub » - très éloigné de celui des compagnies aériennes « historiques », elles ont développé une pratique controversée, consistant à recruter des travailleurs durablement affectés dans des bases d'exploitation secondaires, tout en leur appliquant le droit du travail et le droit de la sécurité sociale du pays de leur base d'exploitation principale. Les exemples des compagnies Ryanair et Vueling - rattachant respectivement leurs travailleurs aux législations sociales irlandaises et espagnoles - en fournissent une illustration.

Dans ce contexte, plusieurs questions peuvent être soulevées :

1. Quelles sont les particularités organisationnelles des compagnies aériennes low cost ?
2. Quelles sont les règles sociales applicables au personnel navigant de ces compagnies ?
3. Quelle est la position de la Cour de justice de l'Union européenne en la matière ?
4. Existe-t-il, en l'état actuel du droit de l'UE, un cadre juridique complet et cohérent de lutte contre les fraudes sociales au sein des compagnies aériennes low cost ?, etc.



CHAUMETTE Patrick

PROFESSEUR ÉMÉRITE

Université de Nantes - Centre de Droit Maritime et
Océanique (CDMO)
France

ADRESSE MAIL : Patrick.chaumette@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

Patrick CHAUMETTE est professeur émérite de l'Université de Nantes, spécialiste de droit social, de droit social maritime, puis de droit de l'océan. Il a beaucoup travaillé, depuis 1983, sur le statut des gens de mer et l'organisation de la profession de marin, mais aussi sur les travailleurs portuaires. Il a dirigé entre 2014 et 2019 le programme européen Advanced Grant ERC n)340770, Human Sea, qui s'est intéressé aux activités maritimes, anciennes et nouvelles, aux trafics illicites en mer, au droit de l'environnement marin et à la transformation du droit de l'océan. www.humalsea.univ-nantes.fr

Publications récentes :

- **Chaumette P. dir.** (2019), Transforming the Ocean Law by Requirement of the Marine Environment Conservation Le Droit de l'Océan transformé par l'exigence de conservation de l'environnement marin. Marcial Pons Editorial, Madrid, 2019, 550p., ou halshs-02395852
- Estudio Técnico-Jurídico del Convenio 188 sobre el Trabajo de la Pesca (2007) de la Organización Internacional del Trabajo, **Fotinopoulou Basurko O. & Chaumette P.** (dir.), coord. Carril Vázquez X.M. Editorial Aranzadi, 2018.
- **Chaumette P. dir.** (2018), Wealth and miseries of the oceans: Conservation, Resources and Borders - Richesses et misères des océans : Conservation, Ressources et Frontières, Gomylex Editorial, Bilbao, 2018, 426p. ou hal-01984841
- **Chaumette P. dir.** (2017), Economic challenge and new maritime risks management: What blue growth? - Challenge économique et maîtrise des nouveaux risques maritimes : Quelle croissance bleue ?, Gomylex Editorial, Bilbao, 2017, 480p., ou hal-01793050
- **Chaumette P. dir.** (2016), Maritime areas: control and prévention of illegal traffics at Sea - Espaces marins : Surveillance et prévention des trafics illicites en mer, Gomylex Editorial, Bilbao, 2016, 316p., ou hal-01525298
- **Chaumette P. dir.** (2016), Seafarers: an International Labour Market in Perspective - Gens de Mer : un Marché International du Travail, Gomylex Editorial, Bilbao, 436p., ou halshs-01469625

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Le rôle de l'OIT dans les secteurs d'activité mondialisés: les récentes normes sur le travail maritime et le travail à la pêche sont-elles des exemples à suivre ?

2A16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : LE CONTEXTE NORMATIF RENOUVELÉ DES SECTEURS DU TRANSPORT MARITIME ET DE LA PÊCHE

Les années 2000 auront vu l'OIT adopter deux instruments majeurs, que sont la MLC, 2006 et la convention n°188. Elles participent à un mouvement plus large de renouvellement du droit du travail maritime, que ce soit au niveau national (Code des transports), au niveau européen et au niveau international. Ce mouvement témoigne de transformations profondes dans les secteurs du transport maritime et de la pêche (mondialisation, nouvelles technologies...), appelant la mise en place d'un encadrement juridique apte à assurer aux gens de mer et aux pêcheurs des conditions de travail et de vie décentes à bord des navires.

Il n'est pas inutile de revenir sur le contexte de l'adoption de la MLC, 2006 (pour lequel Nantes aura été une étape importante) pour comprendre en quoi cet instrument de l'OIT est innovant. Dès le milieu des années 1970, l'OIT avait commencé à s'intéresser aux instruments adoptés sous l'égide de l'Organisation maritime internationale (OMI) en matière de sécurité maritime, lesquels bénéficient d'une acceptation et d'une mise en œuvre mondiale indiscutées. Leur force réside notamment dans un mécanisme original d'inspection par l'Etat du port des navires étrangers en escale. Les années 90 ont vu l'OIT et l'OMI développer un dialogue étroit autour des questions d'abandon d'équipages. Ce rapprochement aura une influence décisive sur la structure et le contenu de la future MLC, 2006. En parallèle, alors que le mouvement syndical maritime international (Fédération internationale des ouvriers du transport - ITF) s'était engagé dans une lutte effrénée contre les pavillons de complaisance, un dialogue social plus apaisé va se mettre en place et soutenir l'idée de l'adoption d'une nouvelle convention internationale du travail garante des intérêts des gens de mer et assurant des conditions de concurrence équitables aux armateurs.

L'objectif de cette communication est de proposer une lecture de ce renouvellement du droit du travail maritime international en essayant d'en dégager les principaux déterminants.



CONTER Bernard

Chercheur
IWEPS - Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de
la statistique
Belgique

ADRESSE MAIL : b.conter@iweeps.be

CURRICULUM VITAE

Bernard Conter est politologue. Après une licence et une maîtrise à l'Université de Louvain et plusieurs années de recherche dans diverses institutions scientifiques, il a consacré sa thèse, soutenue à l'université de Bordeaux en 2015, à la stratégie européenne pour l'emploi et à ses usages en Wallonie. Il est depuis 2001 chargé de recherche à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) où ses travaux portent sur les politiques de l'emploi et de la formation, ainsi que sur la concertation sociale. Il participe aux travaux du Groupe de recherche et d'analyse de la conflictualité sociale (GRACOS) et enseigne la politique sociale européenne à l'Université de Strasbourg et l'économie sociale à la Haute école de Louvain en Hainaut. Il a été professeur invité dans plusieurs universités belges et françaises. Il a publié dans de nombreuses revues et participé à la coordination de l'ouvrage « L'ancienneté professionnelle à l'épreuve de la flexicurité » (Presses universitaires des sciences sociales, Toulouse, 2009) et est l'auteur de l'ouvrage « La stratégie européenne pour l'emploi. De l'enthousiasme à l'effacement, CRISP, Bruxelles, 2012).

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Conditions de travail

2D14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : LA NÉGOCIATION SALARIALE EN BELGIQUE

La négociation salariale relève historiquement en Belgique de la concertation entre interlocuteurs sociaux. Dans l'esprit des pactes sociaux d'après-guerre, elle s'inscrivait dans une logique de solidarité. A partir du milieu des années 1990, la Loi contraint les interlocuteurs sociaux à prendre en compte la progression des salaires dans les 3 pays voisins. Ce cadre légal bride la capacité de négociation des interlocuteurs sociaux et depuis le milieu des années 2000, la conclusion d'accords devient de plus en plus problématique. Plusieurs négociations n'ont pas abouti.

S'appuyant sur l'argument d'un « handicap salarial historique » comparé aux pays voisins, le gouvernement belge a resserré davantage les marges de progression des salaires en imposant une marge de sécurité supplémentaire qui rend les relations entre patrons et syndicats plus tendues et empêche toute progression des salaires même en période de croissance économique ou de la

productivité.

La communication s'appuie sur le travail de recherche mené depuis 2011 au sein du Groupe de recherche et d'analyse de la conflictualité sociale (GRACOS) qui rassemble une vingtaine de chercheurs issus d'une dizaine d'universités et institutions scientifiques de Belgique. Ce groupe publie chaque année une analyse des faits marquants de la conflictualité sociale en Belgique. Outre une analyse documentaire, l'analyse ici présentée s'appuie sur une série d'entretiens semi-directifs conduits annuellement auprès des acteurs directs de la négociation salariale (présidents et secrétaires généraux des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs).

L'analyse présentée lors du colloque conduira à plusieurs conclusions.

D'abord, le degré d'ouverture de l'économie belge est un élément de contrainte dont doivent tenir compte les négociateurs syndicaux et patronaux. L'exigence de compétitivité limite de facto les prétentions salariales des représentants des travailleurs. Cette contrainte a été historiquement assumée par les interlocuteurs sociaux mais a été renforcée notamment dans le contexte de l'intégration européenne. La Loi impose désormais d'aligner les augmentations des salaires belges sur les évolutions attendues dans les pays voisins afin de ne pas perdre de compétitivité. Cette approche limite cependant la compétitivité à sa seule composante prix et ne prend pas en compte la productivité du travail et du capital. On observe par ailleurs un usage de l'argument de l'internationalisation de l'économie afin d'accentuer la discipline salariale. C'est en ce sens que la Loi impose désormais une progression salariale largement inférieure en Belgique, alors même que certaines organisations internationales alertent sur la stagnation de la consommation interne et plaident pour une augmentation du revenu des ménages. Au-delà du changement de paradigme de la fixation des salaires (la compétitivité primant désormais sur le partage des gains de productivité), c'est en termes de justice sociale que doit être questionnée l'évolution du système de fixation des salaires en Belgique, comme du reste dans de nombreux pays de l'Union européenne.

Il s'agit d'abord de questionner le cadre institutionnel de la négociation salariale. Quelle est la représentativité des acteurs conviés et surtout les rapports de force en présence compte tenu de l'évolution des contextes économiques et politiques? Dans cette perspective, les travaux scientifiques sur la capacité syndicale seront mobilisés. Ceux-ci mettent l'accent sur les ressources internes et externes des syndicats mais aussi sur l'internationalisation et la transformation de l'économie.

Nous discuterons ensuite les bases juridique et informationnelle de la négociation salariale. Le cadre législatif, toujours plus contraignant, semble imposer des contraintes plus strictes que celles découlant de l'ouverture internationale de l'économie belge. Il donne aussi à l'expertise une place prépondérante dans la fixation des salaires. La norme de progression des salaires est en effet basée sur des prévisions d'inflation et de croissance dans les pays voisins. Ces méthodes d'estimation méritent d'être questionnées. Par ailleurs, la position (et les équilibres internes) des acteurs méritent l'analyse. Si les intérêts des syndicats et des employeurs peuvent apparaître contradictoires, l'ouverture des négociations à d'autres objets, notamment la demande de plus de flexibilité pour affronter la concurrence internationale, permet parfois de faciliter la conclusion d'accords.

Enfin, l'intervention du pouvoir politique dans le processus de fixation des salaires sera analysée. L'Union européenne exerce une pression croissante sur la Belgique et l'enjoint à améliorer sa position compétitive en réformant son système de négociation salariale. Le gouvernement pour sa part limite parfois d'autorité la progression des salaires nominaux ou réels.



CORRADETTI **Susana**

PROFESORA ADJUNTA REGULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Facultad de derecho de la Universidad de Buenos Aires
Argentina

ADRESSE MAIL : estudiocorradetti@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Abogada egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, realizó Cursos de Postgrado y de Especialización en el país y en el extranjero (Bologna, Centro de la OIT en Turín). Profesora de grado y postgrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires y en Universidades nacionales y extranjeras (Lima, Bologna y Cagliari, Centro de la OIT, Turín). Consultora de la OIT, expositora en Seminarios organizados por la Organización Internacional del Trabajo y en Reuniones Técnicas. Asesora de Gabinete del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social entre 1994 y 1997 y entre 2005 y 2015. En esta oportunidad participó como miembro gubernamental de las reuniones del Consejo de Administración de la OIT y de la Conferencia Internacional del Trabajo. También en la gestión dictó cursos de capacitación para funcionarios del Ministerio en colaboración con la Cancillería Argentina sobre Relaciones Laborales Internacionales y Derecho Interno ,Publicista, autora de numerosos trabajos en revistas de la especialidad, coautora y coordinadora del libro «Globalización El cambio del derecho del trabajo: de un derecho de frontera a un derecho de fronteras» Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia, 2011, Miembro del grupo de Estudios de la Academia de Ciencias de Argentina en Derecho Empresarial, a partir de que se publicaron numerosos libros de la especialidad en coautoría.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Organisation des entreprises mondialisées et nouvelles formes de dépendance
1D14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45**

**TITRE : EL FUTURO DE LAS EMPRESAS Y DEL TRABAJO. ¿EMPRESAS SUSTENTABLES
A EXPENSAS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ?
NON PRÉSENTE AU DIRECT / NO PRESENTE EN DIRECTO**

1. La relación de trabajo atravesada por las nuevas tecnología y la globalización.
2. Análisis de la protección dada en distintos países a las nuevas formas de vinculación laboral
3. Justificaciones surgidas de la sustentabilidad de las empresas que sólo llevan a la desprotección de los trabajadores. 4.- Alternativas y propuestas

A partir de la base teórica de la construcción clásica de la relación de trabajo surgida de la profusa bibliografía sobre la materia, se analizarán situaciones puntuales (con fuentes legislativas y jurisprudenciales) que permitan evaluar si estas obedecen a una genuina forma autónoma de trabajo o a una elusión de los costos laborales.

La investigación pretende obtener como resultado posible, la detección de aquellos fenómenos espurios que tienen como objetivo la simple y llana elusión, de aquellos que quedan justificados por la dinámica y requerimientos de la producción. El resultado de la investigación espera aportar conclusiones sobre la necesidad y, aún, la eficacia de instrumentos normativos que excedan el ámbito nacional, y permitan recurrir a criterios que no generen desventajas comparativas. Después de todo, este fue el origen y fundamentación de la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

También debería haber criterios homogéneos que permitan a los organismos de control del trabajo (inspección, judicatura) tener en claro los lineamientos para aplicar la normativa laboral. En este sentido entendemos que la norma internacional que mayores criterios aporta en este sentido es una Recomendación Internacional sobre la Relación de Trabajo, OIT, 2006, con su característica de constituir una orientación de la normativa y prácticas internas y su mayor labilidad normativa cuando se la compara con la fuerza vinculante de un Convenio Internacional del trabajo.

El mundo del trabajo formado a partir de la revolución industrial y en el espacio de la fábrica fordista taylorista ha sido puesto en cuestión y modificado por la globalización con sus dos fenómenos más relevantes, el cambio tecnológico en la producción y el cambio tecnológico en las comunicaciones a nivel mundial en tiempo real. La organización de las empresas con sedes lejanas a los centros de producción y, en muchos casos, la búsqueda insaciable de beneficios para el capital, facilitan la elusión de los derechos de los trabajadores no sólo porque se afectan sus salarios o condiciones de trabajo, sino porque en muchos casos se los excluye de su calidad de tales, imponiéndoles la definición de trabajadores autónomos.

Esto ocurre en actividades que podrían entenderse como aspectos colaterales del fenómeno, con relación a los trabajadores encargados de la distribución de mercadería o del transporte de personas fuera de las relaciones formales hasta ahora conocidas. Estos nuevos trabajos precarizados, muy a menudo, dependen de una plataforma virtual que los despersonaliza aún más. Las respuestas que la legislación y la jurisprudencia han dado, plantean un mundo cada vez menos homogéneo en el que, como en un juego de azar, los trabajadores están protegidos o desprotegidos según el entorno en el que se desarrolle la relación. Para evitar el riesgo de caer en definiciones dogmáticas, el análisis de la casuística permitirá, a criterio de la autora, descubrir si la autonomización es genuina o no. La respuesta parecería estar vinculada al supuesto en que se arribe a la conclusión de que el único motivo de esta exclusión obedece a que, de esta manera, la empresa se hace sustentable, redituable, beneficiosa para el capital que se invierte. Si no existe ningún criterio funcional que justifique el tratamiento no laboral de la prestación, se habrá descubierto el interés espurio y exclusivamente lucrativo basado en la especulación económica.



CORRÊA GOMES CARDIM **Talita**

ADVOGADA E MESTRANDA
Instituto Universitário de Lisboa
Portugal - Brésil

ADRESSE MAIL : talita_cardim@hotmail.com

CURRICULUM VITAE

Mestranda e Advogada.
Pesquisadora e membro do IBEROJUR, área de direito laboral.
Membro da CIELO.

Publicações e defesa de artigos:

Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador.

1ª edição: 2020

Edita: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR – Porto, Portugal. Co-edição: Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, Espanha.

Cursos e Congressos:

1- Congresso Internacional Direito e seus desafios Sociais, Economicos e Ambientais- Faculdade Católica do Porto- Portugal.

2- Novíssimo direito comparado – Universidade Lusófona do Porto- Portugal.

3- Derechos Fundamentales e Innovaciones em el Derecho Iberoamericano – Univerdidad Rey Juan Carlos- Madrid – Espanha.

4- 59º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho – LTR -Brasil.

5- Derechos Fundamentales e Innovaciones del Derecho - Universidade do Chile.

Formação Acadêmica:

- Mestrado: Direito das Empresas e do Trabalho – ISCTE/IUL – Instituto Universitário de Lisboa. (Cursando. Conclusão em junho de 2021).

- Extensão: Especialização em Jurisprudência – Universidade de Coimbra. (Cursando. Conclusão em setembro de 2020).

- Pós Graduação: Direito e Processo do Trabalho - Faculdade Getúlio Vargas – FGV. (Concluído em julho de 2019).

Experiência Profissional:

Tozzini Freire Advogados - Advogada Trabalhista Pleno – Abril de 2012 a Julho de 2019.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Le travail à distance et ses conséquences
1D18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : ABUSOS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DIANTE DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA- RISCOS DA ESCRAVIDÃO DIGITAL E O DIREITO A DESCONEXÃO

- I. Introdução
- II. Novas tecnologias no meio ambiente de trabalho globalizado e a servidão digital
- III. Reflexos negativos na saúde do trabalhador -Doenças modernas do trabalho
- IV. Proteção à desconexão digital diante das novas tecnologias
- V. Direito à desconexão digital no direito comparado
- VI. Problemática na implementação e fiscalização do direito à desconexão digital
- VII. Conclusão
- VIII. Bibliografia.

Metodologia: método sistêmico, com análise científica e crítica.

Fontes: livros e artigos

Bibliografia prévia:

Almeida, Almiro Eduardo de, Severo; Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho- 2.ed.-São Paulo: LTR, 2016.

Barros, Carla. Fatores psicossociais de risco no trabalho de hoje. Coimbra: Almedina, 2017.

Liberal, Francisco Fernandes. Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação, questões laborais, n. 50. Almedina, 2018.

Melo, Sandro Nahmias; Rodrigues, Karen Rosendo de Almeida Leite. Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

Moreira, Teresa Coelho. O direito à desconexão dos trabalhadores, questões laborais, n.49. Almedina, 2017.

Morgado, Pedro. Impacto do Trabalho na Saúde Mental, uma perspectiva do século XXI. Redinha, Maria Regina. Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho – Algumas Questões, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coordenador António Moreira- Coimbra: Almedina, 2002.

Santos, João Diogo da Cruz. Pereira, Rafael. Direito à desconexão digital. O direito do trabalho e as empresas, novos desafios, novas soluções. Pág. 98. 2017.

Valio, Marcelo Roberto Bruno. Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador- São Paulo: LTr, 2018.

A introdução de novas tecnologias no ambiente de trabalho gerou conflito entre direitos fundamentais do trabalhador. A tecnologia no direito é uma realidade que não deve ser impedida, mas é necessário regular as novas condições de trabalho para que não prejudiquem o trabalhador. Ao encarar a inovação proporcionada pelo ingresso da era digital, o jurista deve partir sempre de um olhar crítico e atento para as características das tecnologias que compõem a quarta revolução industrial de que para todo benefício proporcionado pela inovação, poderá haver também um risco a ela associado.

Com o desenvolvimento da presente pesquisa, será possível destacar reflexos negativos e desvantagens graves à saúde do trabalhador e a violação de princípios fundamentais que deveriam ser invioláveis, já garantidos em praticamente todas as constituições iberoamericanas.

A telepressão e a era digital agravaram o aumento de casos de profissionais diagnosticados com a Síndrome de Burnout. Desta forma, espera-se chegar a demonstração da relação entre as novas doenças tecnológicas e a falta de regulamentação do uso das tecnologias digitais no trabalho, tal como a OMS concluiu.

O ordenamento jurídico precisa adequar-se e dar respostas rápidas ao uso da tecnologia em detrimento da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

É através do presente estudo que se espera chegar a conclusões que possam ser efetivamente aplicadas, seguindo o exemplo de empresas privadas que mesmo sem legislação específica já caminham para a garantia de direitos fundamentais dos trabalhadores.

É preciso focar igualmente na resolução de problemas de como poderá ser realizado o cumprimento do direito, para que este possa ser implementado com sucesso.

Espera-se criar o debate acadêmico para que se possam chegar a novas soluções para as problemáticas encontradas ao longo do trabalho proposto e assim efetivamente podermos direcionar a âmbito legislativo e de efetiva regulamentação.

A presente proposta traz um grave alerta em relação ao impacto da quarta revolução industrial no meio ambiente do trabalho, violações a direitos fundamentais e saúde dos trabalhadores, a problemática envolvida e a importância do direito à desconexão digital ser regulamentada no ordenamento jurídico. Houve o surgimento de novas doenças e acidentes de trabalho, eis que atualmente os meios de produção exigem urgência de resposta, extrema disponibilidade e conexão, mesmo nos períodos que deveriam ser dedicados ao descanso físico e psicológico.

Há grande receio em se utilizar o termo escravidão digital, em razão do grande estigma e gravidade de seu significado, contudo é preciso debate acadêmico para que se possa iniciar e chegar a uma regulação efetiva de tais novos meios de trabalho e prestação de serviços. A grande questão central é que não é um modelo de trabalho que permite aplicação análoga de outras regras e leis.

É preciso esclarecer que nada tem contra a revolução digital aplicada ao trabalho, mas preocupa-se com o que vai acontecer com os trabalhadores atualmente, sem qualquer proteção legal. Temos também a telepressão que é a urgência em responder e-mails e mensagens que poderiam ser respondidas no dia seguinte sem qualquer prejuízo da atividade. A grande problemática na implementação do direito à desconexão digital encontra-se em as empresas não aceitarem como um ponto negativo da utilização das novas tecnologias a telepressão exercida sobre os trabalhadores e o excesso de conectividade exigido.

Ainda que o direito seja previsto em legislação, como já é o caso da França, temos o seguinte ponto a avançar: como garantir efetivamente o cumprimento deste direito à desconexão digital ?



CORSO **Stefano Maria**

PHD IN LAW OF BUSINESS AND COMMERCE
Università Bocconi
Università di Urbino
Italia

ADRESSE MAIL : stefano_corso@libero.it

CURRICULUM VITAE

Sono Dottore di ricerca in Diritto dell'Impresa presso l'Università L. Bocconi di Milano, Avvocato presso il Foro di Milano e giornalista pubblicista. Quale Assegnista di ricerca presso l'Università di Urbino mi sono occupato prevalentemente di tematiche proprie del diritto del lavoro, della sicurezza sul lavoro e della responsabilità amministrativa delle imprese.

Sono autore delle tre monografie:

- Lavoro e responsabilità di impresa nel sistema del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, G. Giappichelli, Torino, 2015, pp. 1-584 [codice ISBN 978-88-348-6113-4]
- Lavoro e processo penale. La tutela del lavoro nel e dal processo, Giuffrè, Milano, 2018, pp. 1-438 [codice ISBN 978-88-14-22751-6] e Il whistleblowing dopo la legge n. 179/2017. La tutela del prestatore d'opera che segnala illeciti endoaziendali, La Tribuna, Piacenza, 2018, p. 1-294 [codice ISBN 978-88-9317-712-2]
- oltre a numerosi saggi, articoli e pubblicazioni sulle più importanti Riviste scientifiche del settore.

Anche quale membro della Comunidad Cielo Laboral, ho partecipato in qualità di relatore a convegni in Italia e all'estero e corsi di formazione e aggiornamento professionale presso Università ed Enti di ricerca.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Organisation des entreprises mondialisées et nouvelles formes de dépendance
1D14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : L'INFLUSSO DEL DIRITTO COMUNITARIO NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO GLOBALIZZATO: IL CASO DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1937

- 1) Premessa
- 2) La nozione di lavoratore nella Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019
- 3) Procedure di informazione e informazione dei lavoratori
- 4) La tutela del segnalante e del segnalato nella prospettiva comunitaria e internazionale
- 5) La valorizzazione della dimensione degli enti datori di lavoro nell'inclusione e partecipazione dei lavoratori
- 6) Conclusioni

Analisi della normativa comunitaria (in particolare della Direttiva Ue 2019/1937); individuazione dei principi generali e degli obblighi rilevanti ai fini della trasposizione; analisi della normativa nazionale (in particolare italiana) già prevista in materia e applicata dalle imprese; valutazione di impatto sull'organizzazione delle imprese, con particolare riguardo da un lato alle PMI e, dall'altro, alle imprese multinazionali.

In una prospettiva di tutela dei lavoratori a livello tanto nazionale (a seguito di trasposizione della Direttiva), quanto comunitario (attraverso la valutazione d'impatto della stessa Direttiva in relazione agli obiettivi di tutela prefissati dal legislatore comunitario) e internazionale (in ragione delle possibili conseguenze sull'organizzazione delle imprese, specie se multinazionali nei rapporti con i loro fornitori e subfornitori) un messaggio importante che può essere colto nella Direttiva, è quello di non dimenticare mai il contesto nel quale la disciplina del whistleblowing viene ad inserirsi: il meccanismo, con tutte le sue articolazioni, può funzionare solo in presenza di enti, pubblici o privati, dotati di una dimensione capace di giustificare l'organizzazione e di sostenerne i costi, in questo magari favoriti da una (non scontata) collaborazione e partecipazione anche dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

Dopo anni di relativo disinteresse da parte del legislatore comunitario, la tematica del whistleblowing assume una compiuta dimensione europea in una duplice prospettiva: da un lato, con l'avvio dell'iter di approvazione di una disciplina generale in materia ora confluita nella Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, dall'altro, con la revisione di precedenti normative settoriali (sempre a livello comunitario), appositamente novellate anche al fine di valorizzare ruoli e tutele dei lavoratori che segnalano illeciti e irregolarità di cui sono venuti a conoscenza sul luogo di lavoro. Alla luce di questa premessa, il primo profilo generale di interesse della Ricerca concerne l'importanza che la normativa in tema di whistleblowing ha avuto sull'organizzazione delle imprese (sistemi di organizzazione, gestione e controllo; codici di condotta; codici disciplinari) nella loro strategia di prevenzione dell'illegalità e di contrasto alle irregolarità, nonché di valorizzazione delle informazioni provenienti dai lavoratori.

Il secondo profilo di interesse concerne gli strumenti adottati "dall'interno" per garantire e vigilare in concreto sulla tutela e sulla riservatezza dei lavoratori (segnalanti e segnalati), nel rispetto della normativa già prevista in materia a livello nazionale in molti Paesi (tra cui l'Italia) e ora da integrare tra gli Stati membri alla luce della Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019. Il terzo profilo generale concerne le prospettive dell'istituto del whistleblowing quale strumento di prevenzione e protezione dei lavoratori non solo a livello nazionale e della necessità di calibrare oneri e doveri connessi alla normativa alla singola realtà imprenditoriale, individuando dei criteri di applicazione flessibili capaci di adeguarsi sia alle piccole-medie imprese sia, soprattutto, alle grandi realtà multinazionali.



COSTER Stéphanie

**CHERCHEUSE À L'OBSERVATOIRE SOCIAL EUROPÉEN,
CHARGÉE DE COURS**

Université catholique de Louvain (UCL)
Belgique

ADRESSE MAIL : coster@ose.be

CURRICULUM VITAE

Titulaire d'un doctorat en sciences économiques et de gestion, Stéphanie Coster a rejoint l'Observatoire Social Européen en 2017 et est chargée de cours à l'Université catholique de Louvain (UCL) en Belgique. Dans le cadre de sa thèse de doctorat, elle a examiné l'influence des contraintes institutionnelles et des dynamiques organisationnelles au sein de la « fabrique » de l'intégration professionnelle. Ses recherches portent principalement sur l'exclusion sociale, la précarité, la qualité de l'emploi et du travail, les inégalités et le chômage. Elle a travaillé sur l'impact de la numérisation sur la qualité de l'emploi dans les secteurs des soins à domicile et des services publics de l'emploi. Dans le cadre du Réseau européen de politique sociale (ESPN), elle a contribué aux études comparatives sur les défis des soins de longue durée (notamment les politiques d'assurance qualité des soins de longue durée) et les inégalités sociales d'accès aux soins de santé. Ses activités d'enseignement portent principalement sur la gestion des ressources humaines, les cours de méthodes et la théorie des organisations.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Gouverner le travail domestique. Les usages des instruments de politiques publiques (2/2)

2B18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LA QUALITÉ DE L'EMPLOI : ENTRE CONTRAINTES INSTITUTIONNELLES ET DYNAMIQUES ORGANISATIONNELLES. LE CAS DU QUASI-MARCHÉ DES TITRES-SERVICES EN BELGIQUE

Le secteur d'activité du nettoyage en Belgique, caractérisé par le système des titres-services, connaît un engouement certain depuis ses débuts. Ces nouveaux « services de première ligne » tels que conceptualisés par Bélanger et Edwards (2013) adoptent une place prédominante dans nos sociétés. Avec des travailleurs peu qualifiés et à bas salaires, ces services sont un terrain de recherche privilégié pour l'étude de la qualité de l'emploi et la qualité du travail, qui constituent les deux dimensions de l'intégration professionnelle (Paugam & Zhou, 2007). Cette recherche étudie l'implication des acteurs managériaux dans les processus institutionnels d'une part, et pointe les stratégies développées par les employeurs en réaction à ces pressions exogènes d'autre part. La recherche met en évidence la coexistence de différentes logiques au niveau organisationnel, conduisant à un niveau de qualité d'emploi différent. La prévalence d'une logique « professionnalisante » au sein de l'organisation –où l'entreprise promeut un réel projet de développement des personnes et où la relation de service est équilibrée –conduit à un niveau supérieur d'intégration professionnelle. Dans certains cas, malgré une logique dominante de coût, les travailleurs peuvent devenir agents de leur propre intégration professionnelle, transcendant les frontières de leur organisation. La recherche a également mis en exergue les négociations et les jeux d'acteurs relatifs à la coproduction de règles organisationnelles qui, in fine, définissent le niveau d'intégration professionnelle des travailleurs. La recherche souligne la place prépondérante du client au sein du triptyque relationnel, soulignant une dilution, voire un déplacement du lien de subordination.



COUDERC MORANDEAU **Stéphanie**

INGÉNIEUR CNRS / DOCTEUR EN PHILOSOPHIE
CNRS / Université de Nantes
France

ADRESSE MAIL : stephanie.morandeau@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

2007 : Doctorat de philosophie

Titre de la thèse : Philosophie républicaine et colonialisme : origines, contradictions, échecs.

Depuis le 1er Juin 1999 : Ingénieur d'Etudes CNRS (BAP D/ Sciences Humaines et Sociales).

Participation à des programmes de recherche, colloques, publications sur l'Histoire du droit du travail dans les colonies (HTDCOL), 2013-2017, financé par le GIP Droit et Justice. Recherche sur l'élaboration du corpus et des analyses liées à l'histoire du travail dans les colonies. Recherches documentaires sur la législation du travail (1909 à 1960). Responsable de la recherche sur L'histoire du droit du travail dans les colonies sous mandat français (Syrie/Liban).

- « L'extension du droit social aux territoires mandatés : Syrie-Liban (1920-1941) : quelles perspectives ? », Fabrique et pratiques du droit social dans les territoires d'Empire (de la fin du XIXe siècle aux indépendances, 2nd ELHN Conference 2017, European labour History Network, 2-4 novembre 2017, Nanterre.

- Le traitement des conflits individuels et collectifs en droit colonial, Rencontre sur les thèmes transversaux du programme HDTCOL, Bâle, 14-15 janv. 2016.

Publications

- Collaboration au Rapport pour la mission Droit et Justice, Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960), déc. 2016.

ABSTRACT

EDITIO

(Présentation d'un livre individuel ou de travaux collectifs publiés/ Presentación de una monografía o de un trabajo colectivo publicados)

Conditions de travail

2D14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES COLONIES

Suite au programme de recherche portant sur «L'histoire du droit du travail dans les colonies», il s'agira de faire une présentation de l'ouvrage collectif «Histoire du droit du travail dans les colonies de 1848 à 1960» édité aux PUR en 2020. Cet ouvrage collectif est le résultat de plusieurs années de recherche concernant l'ensemble des colonies françaises, c'est-à-dire les vieilles colonies (La Réunion, Guadeloupe, Martinique, Guyane), l'Algérie, l'Afrique occidentale française, l'Afrique équatoriale française, Madagascar, la Côte française des Somalis, les protectorats (Tunisie et Maroc), les mandats (Syrie et Liban, Cameroun et Togo), l'Indochine, la Polynésie, les établissements français de l'Inde et de l'Océanie, les Nouvelles-Hébrides, les Comores et Saint-Pierre et Miquelon, et aussi bien le secteur privé que le secteur public, hors fonctionnaires. L'objectif est d'expliquer la méthodologie, le contenu de l'ouvrage à travers les exemples précis du livre et ses résultats.

Les sources proviennent de diverses archives (Aix-en-Provence, Paris, Nantes, le Maroc) qui seront succinctement présentées ainsi que la méthodologie propre au travail d'archives et des sciences humaines en général.

Les conclusions portent sur les recherches qui ont été effectuées dans les travaux du livre. Il s'agira de démontrer que selon les colonies et leur mode de fonctionnement, le droit du travail a été un outil variable. Cependant, il a été fortement inspiré des lois françaises (des autres pays colonisés aussi) et a profondément bouleversé l'organisation de sociétés dites «archaïques». L'étude démontre à quel point le travail est une notion qui conditionne l'humain, son activité, sa pensée et sa place dans le monde.

Les questions centrales ont porté sur l'analyse et la compréhension de l'évolution du contenu de ce droit et le rôle des acteurs en variant les échelles : l'échelle internationale, avec l'OIT, dont le rôle est très important en matière de lutte contre le travail forcé ; l'échelle nationale, où de fortes tensions existent entre la politique coloniale et l'idée universaliste d'égalité des droits ; l'échelle locale, qui laisse entrevoir de fortes différences entre les territoires concernés.



COUËDEL
Clément

DOCTORANT
Université de Nantes
France

ADRESSE MAIL : clement.couedel@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Formation :

- * 2015 - ajd : Préparation d'une thèse de Doctorat portant sur : «Normalisation et droit du travail : De l'influence des normes ISO, labels Afnor et autres référentiels sur les relations individuelles et collectives de travail» (sous la direction de N. MAGGI-GERMAIN).
- * 2015 : Diplômé de Master de Droit du travail à l'Université de Nantes

Expérience professionnelle :

- * 2018 - ajd : Contributeur régulier pour Dalloz Actualité.
- * 2017 - ajd : Correcteur de l'épreuve de droit social de l'examen du CRFPA.
- * 2016 - ajd : Chargé d'enseignement (Université de Nantes) en droit privé : droit du travail et droit de la responsabilité civile.
- * 2016 - ajd : Juriste en droit social (Union Fédérale de l'Aérien CFDT).

Publications diverses :

- * Maintien de la personnalité juridique en cas de changement du caractère intercatégoriel d'une organisation syndicale» (Commentaire : Soc. 14 mars 2018, n° 17-21.434), RDT Dalloz, Mai 2018, p. 389.
- * La normalisation de la santé au travail : l'exemple de la norme ISO 45001», Intervention dans le cadre du Congrès Mondial CIELO Laboral (Montevideo, Uruguay), Octobre 2018.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Organisation des entreprises mondialisées et nouvelles formes de dépendance 1D14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : L'ENTREPRISE « À MISSION » ET L'INTÉRÊT COLLECTIF

I – L'émergence d'un nouveau modèle : l'entreprise « à mission »

A – Les lacunes du droit quant à la définition de l'entreprise

B – Une nouvelle approche de l'entreprise à partir de son « objet social »

II – Une « mission » au profit de l'intérêt collectif des travailleurs

A – Un mécanisme d'inclusion des parties prenantes

B – Un rééquilibrage en faveur d'un régime de travail réellement humain

- **J. BALLET, F. DE BRY**, L'entreprise et l'éthique, Le Seuil, 2001
- **M. CAPRON, F. QUAIREL-LANOIZELEE**, La responsabilité sociale d'entreprise, Paris, La Découverte, 2007
- **M. CAPRON, F. QUAIREL-LANOIZELEE**, Mythes et réalités de l'entreprise responsable : acteurs, enjeux, stratégies, Paris, La Découverte, 2004
- **I. DESBARATS**, « La RSE en droit français : un champ d'évolutions normatives », Droit social 2015, p.572
- **P. DEUMIER**, « La responsabilité sociétale de l'entreprise et les droits fondamentaux », Recueil Dalloz 2013, p.1564
- **J. IGALENS, J-P. GOND**, La responsabilité sociale d'entreprise, Paris, PUF, 2008
- **J-C. LAUGÉE**, De la responsabilité sociale à l'entreprise à mission : un nouveau pacte entre l'entreprise et la société civile ?, Gaz. Pal., 3 déc. 2019, p. 68.
- **K. LEVILLAIN**, Les entreprises à mission - Un modèle de gouvernance pour l'innovation, éd. Vuibert, 2017.
- **J-M. POSTIAUX**, Le rôle sociétal des entreprises : une responsabilité partagée ?, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 2008
- **J-P. ROBE**, « L'entreprise en droit », Droit et société, n°29, 1995, pp. 117-136.
- **B. SEGRESTIN, B. ROGER. S. VERNAC**, L'entreprise, point aveugle du savoir, Colloque de Cerisy, Sciences Humaines Éditions, 2014
- **B. SEGRESTIN, K. LEVILLAIN, A. HATCHUEL, S. VERNAC**, « L'objet social étendu : une voie pour réaligner le droit et la théorie des parties prenantes », Finance Contrôle Stratégie, 2014, 17 (3), pp.30-50.
- **B. SEGRESTIN, K. LEVILLAIN, A. HATCHUEL**, « L'impensé de la RSE : la révision du cadre légal de l'entreprise », Revue Française de Gestion, 38 (228-229)
- **A. SUPIOT (dir.)**, Le travail au XXIe siècle. Livre du centenaire de l'Organisation internationale du Travail, Les Éditions de l'Atelier/Les Éditions Ouvrières, Ivry-sur-Seine, 2019.
- **A. SUPIOT**, « Du nouveau au self-service normatif : la responsabilité sociale des entreprises », Dalloz, 2004, p.541-558.

Par la référence à une «raison d'être», l'occasion nous est donnée de mieux cerner le concept juridique d'«entreprise». En effet, l'entreprise s'inscrit dans un cadre qui dépasse désormais les frontières du droit des sociétés et n'est alors plus considérée à la lumière du seul contrat de société. La découverte de cet «objet social», englobant les finalités d'intérêt général de l'activité, métamorphose la vision de l'entreprise comme simple acteur économique.

Tenant compte de la latitude dont bénéficie l'entreprise dans la définition de sa « mission », il nous faudra étudier les différentes formes que celle-ci peut revêtir ainsi que les enjeux qui y sont liés. Nous verrons que la possible adoption de cette qualité sociétale spécifique vient notamment bouleverser les rapports statutaires entre associés et dirigeants, ces derniers n'étant plus exclusivement jugés selon leur capacité à faire valoir l'intérêt financier des actionnaires. Il leur est ainsi possible de privilégier des choix socialement responsables plutôt que la seule création de valeur capitalistique. De fait, l'approche court-termiste est éclipsée au profit d'un projet entrepreneurial durable et les frontières entre intérêt privé et intérêt général s'en trouvent fragilisées.

Finalement, la « mission » permet de recentrer les défis environnementaux et sociaux au cœur de la relation triangulaire entre associés, dirigeants et parties prenantes. La reconnaissance d'une « mission » a pour effet d'institutionnaliser la responsabilité sociétale des entreprises, qui peuvent ainsi se saisir des grandes problématiques contemporaines en partie générées par la mondialisation. Cette démarche volontariste peut, en théorie, contribuer à l'amélioration du sort des travailleurs et ainsi revitaliser les grands principes dont l'OIT se veut garante. Il faut néanmoins espérer que la « mission » ne reste pas au rang des objets marketing et qu'elle pourra acquérir une consistance juridique certaine.

L'entreprise est souvent perçue comme un acteur privé à vocation exclusivement économique : elle serait centrée sur le seul partage de bénéfice ou la réalisation exclusive d'une économie. Il est vrai que les théories néo-libérales de l'entreprise contribuent largement à l'enserrer autour de la production de valeur capitalistique. C'est pourtant ignorer que l'activité économique de l'entreprise peut laisser entrevoir des finalités qui dépassent les simples intérêts privés. Depuis l'avènement des premières Flexible Purpose Corporations, l'idée que l'entreprise puisse avoir un «objet social» a fait son chemin. Avec la loi PACTE du 22 mai 2019, la place des entreprises dans la société a été largement discutée : l'entreprise est ainsi invitée à questionner sa « raison d'être » et à se confronter aux enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Plus largement, l'entreprise se doit d'appréhender sa responsabilité sociale à l'égard de l'ensemble des parties prenantes, notamment les travailleurs. À l'heure où certains appellent de leurs vœux la résurgence d'un « régime de travail réellement humain », le modèle de l'entreprise « à mission » mérite d'être accueilli avec enthousiasme. En inscrivant une « mission » dans ses statuts, l'entreprise peut outrepasser la logique de profit pour considérer des ambitions singulières, en réunissant associés, dirigeants et parties prenantes autour d'un projet commun. Dans un contexte de mise en concurrence des régimes transnationaux, les choix stratégiques de l'entreprise sont possiblement appréhendés non seulement à la lumière des retombées financières générées, mais également au prisme de la « mission » qu'elle s'est fixée. L'opportunité des décisions n'est plus fonction de la seule profitabilité, mais peut s'articuler autour de considérations d'ordre environnemental ou social. Dès lors, le modèle de l'entreprise « à mission » peut-il permettre d'asseoir une nouvelle forme de responsabilité sociale au profit des travailleurs ?



DAUGAREILH Isabelle

DIRECTRICE DE RECHERCHE CNRS HABILITÉE À DIRIGER DES RECHERCHES

Université de Bordeaux - UMR CNRS COMPTRASEC
France

ADRESSE MAIL : Isabelle.Daugareilh@u-bordeaux.fr

CURRICULUM VITAE

Ses thèmes de recherches portent sur la dimension sociale de la globalisation de l'économie, sur la responsabilité sociale des entreprises, sur les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie, sur les migrations internationales et sur les transformations du travail dans l'usine du futur. Isabelle Daugareilh a été experte auprès du Parlement européen sur le travail décent dans les pays en voie de développement. Elle a participé comme experte invitée en avril 2017 par l'OIT dans le cadre du centenaire de l'Organisation The future of work we want : a global dialogue – An ILO centenary Initiative -Work and Society. Elle dirige la Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale depuis 2011.

Elle coordonne actuellement un projet de recherche financée par le Ministère des affaires sociales (2019-2020) sur les formes de mobilisation collective et l'économie des plateformes. Elle est partenaire du projet de recherche international « Institutional experimentation for a better work » (2017-2024) porté par le CRIMT et financé par le SSRH au Canada. Elle a coordonné un projet de recherche européen sur la responsabilité sociale des multinationales européennes dans le cadre du 6ème PCRD (ESTER 2004-2007).

Elle a dirigé plusieurs ouvrages dont L'accès à la justice sociale en droit comparé et international, éd. Bruylant, Bruxelles, 2019 ; La Sécurité sociale – Universalité et modernité – Approche de droit comparé, éd. Pedone, Paris, 2019 ; .La RSE, vecteur d'un droit social de la mondialisation ? », ed. Bruylant , Bruxelles, 2017.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Le rôle de l'OIT dans les secteurs d'activité mondialisés : les récentes normes sur le travail maritime et le travail à la pêche sont-elles des exemples à suivre ?

2A16 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LA MLC, 2006 : UNE SOURCE D'INSPIRATION POUR LA RÉGULATION SOCIALE L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME ?

En janvier 2019, la Commission mondiale sur l'avenir du travail, dont le Professeur Alain Supiot fut l'un des membres, a publié son rapport : « Travailler pour bâtir un avenir meilleur ». Cette initiative, liée au centenaire de l'Organisation, a pour but de permettre à l'OIT de se doter d'une vision, à la fois experte et dialoguée de manière tripartite, du travail et des transformations considérables que connaît le monde du travail, afin de préciser les priorités de son action dans l'avenir. A ce titre, le rapport revient sur la numérisation ou digitalisation du travail, en évoquant l'intérêt d'une initiative (normative ?) concernant les plateformes. Il souligne que, « comme cette forme de travail devrait prendre de l'ampleur à l'avenir, nous recommandons l'élaboration d'un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques qui établisse un socle de droits et protections et impose aux plateformes (et à leurs clients) de les respecter. La convention du travail maritime (MLC, 2006), qui est en pratique un code mondial du travail pour les gens de mer, est une source d'inspiration pour régler les problèmes des travailleurs, des employeurs, des plateformes et des clients opérant dans différentes juridictions ». La fédération syndicale internationale des ouvriers du transport (ITF) a réagi en apportant une contribution éclairante sur le rapprochement ainsi opéré entre le secteur mondialisé des transports maritimes et l'économie numérique. L'objectif de cette communication est de prendre la mesure du caractère fécond ou non de ce rapprochement entre travail maritime et travail dans les plateformes. L'expérience maritime est sans doute éclairante en ce qu'elle met en œuvre des mécanismes nouveaux (pour le droit international du travail) et inspirants (certification sociale, inspections par l'Etat du port, clause de traitement pas plus favorable, procédures d'amendement). Est-elle pour autant transposable ? La réponse à cette question est l'occasion d'une discussion avec le Professeur Chaumette, notamment au regard des évolutions qu'il aura présentées.



DEGOLI
Maria Cristina

BENEFICIARY OF A FSR INCOMING POST-DOCTORAL FELLOWSHIP

UCLouvain
Belgique

ADRESSE MAIL : maria-cristina.degoli@uclouvain.be

CURRICULUM VITAE

Maria-Cristina Degoli est chercheuse postdoctorale à la faculté de droit de l'UCLouvain et maître de conférences en droit de la sécurité sociale à l'Université de Modène et de Reggio Emilia (Italie). En 2014, elle a obtenu son doctorat en droit à l'Université Toulouse 1 Capitole (France) en cotutelle avec l'Université de Modène et Reggio Emilia. En 2015-2016, elle a été chercheuse à la Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitswelten - Université de Saint-Gall (Suisse) et enseignante vacataire à l'Université de Paris Nanterre (France), acquérant une expérience de recherche en droit de la sécurité sociale ainsi que des compétences comparatives dans les systèmes légaux. En 2018, son projet de recherche «Fragmented careers and pension solutions (FRACAPS)» a reçu la bourse FSR Incoming Post-doc de l'UCLouvain. Ce projet vise à contribuer au débat sur les retraites d'un point de vue juridique, en examinant la viabilité financière et l'adéquation sociale des droits à pension pour les carrières fragmentées.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Les systèmes de protection sociale influencent-ils ou s'adaptent-ils aux migrations internationales de travail ? Réflexions à l'échelle européenne
1B16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : LES RÈGLES DE LA COORDINATION DES SYSTÈMES DE SÉCURITÉ SOCIALE À L'ÉPREUVE DU TRAVAIL MONDIALISÉ. RÉFLEXION AUTOUR LA SOUTENABILITÉ DU SYSTÈME DANS LE CONTEXTE DE FLEXIBILITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La libre circulation des travailleurs dans les États membres représente notamment une des quatre libertés fondamentales de l'Union. L'article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) en assure le respect et l'abolition de toute discrimination – fondée sur la nationalité – entre les travailleurs des États membres, pour ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. Dans le domaine de la sécurité sociale ex art. 48 TFUE, la libre circulation des travailleurs dans l'espace de l'Union européenne est garantie par la coordination des systèmes de sécurité sociale par les Règlement CE n. 883/2004 et CE n. 987/2009 et par plusieurs Directives qui établissent l'égalité de traitement en matière d'emploi, des conditions de travail ainsi que l'interdiction de discrimination et l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Depuis la mise en œuvre de la législation européenne, le marché du travail a subi une importante transformation qui a conduit à une diversité croissante des formes de contrats de travail et de la durée de ces derniers dans une perspective de recherche de la flexibilité des emplois. La mobilité des travailleurs a été elle-même touchée par ces changements qui ont produit une profonde modification de la fréquence des déplacements des travailleurs qui quittent leur pays pour répondre à des emplois dans un des États et de la longueur des séjours. Au vu de ces considérations, une importante question se pose : est-ce que la structure législative originale en matière de coordination de la sécurité sociale est-elle capable de soutenir l'accroissement de la mobilité des travailleurs due à la flexibilisation du marché du travail européen ? La contribution a pour but d'essayer de répondre à cette question en analysant les transformations du droit européen en combinaison avec les pratiques des entreprises transnationales afin d'aboutir à une protection sociale plus efficace pour les travailleurs.



DELMAS Baptiste

DOCTORANT EN DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL
COMPTRASEC, Université de Bordeaux
France

ADRESSE MAIL : baptiste.delmas@u-bordeaux.fr

CURRICULUM VITAE

Je suis titulaire d'un Master 2 en droit international et d'un Master 2 en droit du travail obtenus à l'Université de Bordeaux. J'ai étudié un an à l'Université Nacional San Marcos de Lima dans le cadre du Master 1 droit international.

Je suis l'auteur de plusieurs publications, en France et au Pérou : « Le droit collectif au sein des forces armées, renforcé par le Comité européen des droits sociaux », RDT, 2018, p. 535 ; « Le droit du temps de travail et la loi applicable au contrat de travail : collision ou harmonie ? », Lexbase Hebdo éd. Soc., 2018, n° 750 ; « Las relaciones colectivas de trabajo en Francia después de la última reforma », Análisis laboral, Lima; « La negociación colectiva en las legislaciones peruana y francesa », Revista Laborem, SPDTSS, Lima.

J'ai participé aux rencontres doctorales organisées par l'Université de Nantes les 8 et 9 juin 2015 ainsi qu'à la Residential Summer School on International Labour and Business Law, Monteortone, Italie, organisée par les Universités de Ferrara et Padoue en septembre 2016. J'ai présenté une communication intitulée « Towards an interdisciplinary approach of quality of employment : the case of Bogota », à l'OIT à l'occasion de la 4th Conference of the regulating for decent work Network, en juillet 2015. J'assure des travaux dirigés de droit français, européen et international à l'Université de Bordeaux depuis 2013.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Justices et procédures

2D18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LA COMPÉTENCE UNIVERSELLE DU JUGE EN DROIT DU TRAVAIL: UNE VOIE SÉRIEUSE ?

Face à l'impuissance des organisations interétatiques, à commencer par l'Organisation Internationale du Travail elle-même, et à l'incompétence des organes judiciaires internationaux, c'est du juge national qu'est venue la première tentative sérieuse de sanctionner les atteintes aux droits des travailleurs dans la chaîne globale de production. Ce phénomène, inédit par son ampleur, n'est

pas un hasard. Grâce à l'amélioration sans précédent des technologies et à l'abaissement des coûts du transport international, la « chaîne globale de valeur » conquiert désormais un espace totalement déterritorialisé et mouvant. La modernité de ces décisions dans lesquelles les juges nationaux admettent leur compétence tient donc au fait que l'ensemble des éléments de l'affaire se trouve localisé à l'étranger : ni le(s) demandeur(s), ni le(s) défendeur(s), ni les faits n'ont un lien avec le territoire du for, soit tous les ingrédients d'une compétence universelle.

Je pose la question, dans cette communication, de savoir si la compétence universelle du juge doit être vue comme une technique pertinente en droit du travail dans un contexte de globalisation de l'économie. Pour y répondre, je prétends comparer les conditions dans lesquelles la compétence universelle s'est développée et est aujourd'hui mise en œuvre en droit pénal international au contexte juridique dans lequel s'inscrivent les relations de travail au sein des entreprises transnationales. L'objectif est de contribuer aux réflexions sur la garantie du respect des droits des travailleurs dans la chaîne globale de valeur.

La compétence universelle du juge est d'abord une technique judiciaire subsidiaire qui vise à pallier les insuffisances des chefs traditionnels de compétence. Elle n'est mobilisable qu'en l'absence de chefs traditionnels de compétence disponible. Or, c'est bien ce qu'il se passe pour nombre de travailleurs opérant pour le compte d'entreprises transnationales qui subissent une fragmentation sans précédent des lieux du pouvoir économique et du pouvoir patronal. Par ailleurs, la compétence universelle est une technique qui conviendrait à la réalisation de l'objectif d'accès des travailleurs à un juge. En premier lieu, la compétence universelle telle qu'elle a existé et telle qu'elle existe aujourd'hui en droit pénal s'avère adaptée au contexte de globalisation de l'économie dans lequel s'inscrit désormais le droit du travail. Un regard sur le droit positif d'hier et d'aujourd'hui confirme en effet qu'en tant que technique, la compétence universelle vise avant tout à lutter contre une situation d'impunité due à l'affaiblissement de l'autorité d'un pouvoir central et au dépassement de frontières par les individus. Le caractère transnational de la relation de travail correspond donc à la dimension spatiale pouvant conduire à l'adoption d'une compétence universelle. En second lieu, l'émergence d'une réaction judiciaire globale en droit du travail est aujourd'hui incontestable. Après l'« Alien Tort Claims Act » aux États-Unis, réduit dans son champ d'application par la Cour suprême, le duty of care en Angleterre et au Canada, puis, dans une moindre mesure, l'ordre public international et le for de nécessité en France, sont toutes des techniques de droit commun instrumentalisées par les juges pour admettre leur compétence. La compétence universelle du juge en droit du travail doit donc être vue comme une voie sérieuse de régulation de la mondialisation. D'abord, cette technique est utile dans la mesure où il n'existe pas aujourd'hui de tiers garant indépendant et impartial habilité à prendre des décisions exécutoires à l'encontre d'entreprises transnationales. Les critères de conflit de juridictions propres au droit international privé sont encore largement marqués du sceau du territorialisme et les instruments de responsabilité sociale et environnementale ne poursuivent pas réellement un objectif de réparation. Par ailleurs, ni les juridictions régionales de protection des droits de l'Homme ni les comités d'experts de l'ONU ne sanctionnent les États pour un éventuel manque de diligence dans la protection extraterritoriale des individus contre une atteinte à leurs droits fondamentaux.

Ensuite, la compétence universelle du juge en droit du travail est une technique opérationnelle, c'est-à-dire qu'elle est apte à atteindre l'objectif recherché : assurer aux travailleurs une voie de justice. En premier lieu, la compétence universelle est une technique adaptée aux difficultés d'accès à la justice des travailleurs en raison de son caractère fondamentalement transnational. Or, ce qui caractérise parfaitement les relations de travail contemporaines est leur transnationalité : l'employeur, qui se situe dans un État A n'est plus le donneur d'ordres qui se situe dans un État B. En second lieu, l'universalité en droit du travail est une réponse déjà esquissée par les juges internes, en réponse au risque de déni de justice subi par les travailleurs.



DESMOULIN CANSELIER Sonia

CHARGÉE DE RECHERCHE
CNRS
France

ADRESSE MAIL : Sonia.Desmoulin-Canselier@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

Docteur en droit privé

Laboratoire Droit et Changement Social (UMR 6297 CNRS/Université de Nantes)

Chercheuse associée à l'Institut des sciences juridique et philosophique de la Sorbonne (UMR 8103 CNRS-Université Paris 1, Equipe CRNST) et au Centre d'études des normes juridiques CENJ/Yan Thomas, EHESS

Responsabilités et participations scientifiques en lien avec la proposition :

- Projet DataSanté (2017-2021 : projet financé par la Région Pays-de-Loire) : responsable scientifique pour le partenaire n° 3 (coordinateur : S. Tirard), projet interdisciplinaire sur l'usage des big data et des objets connectés en médecine.

Quelques publications en lien avec la proposition :

- « Les intelligences non humaines et le droit. Observations à partir de l'intelligence animale et de l'intelligence artificielle », Archives de philosophie du droit, 2012 vol. 55, pp. 65-87.
- « La réforme de la médecine du travail à la lumière des risques collectifs et incertains », Revue de droit sanitaire et social, 2010, n° 4, pp. 604-615.
- « Les incertitudes scientifiques et la protection de la santé des travailleurs : l'exemple des nanoparticules manufacturées et des nanomatériaux » en collaboration avec G. Canselier, in Qu'en est-il du droit de la recherche ? Actes du colloque des 7 et 8 juillet 2008 IFR – Université de Toulouse, Lextenso, 2009, pp. 325-349.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Incidences des nouvelles technologies sur la santé au travail 2C14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : LA SANTÉ MENTALE DES TRAVAILLEURS À L'ÉPREUVE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : ANALYSE JURIDIQUE DES SYSTÈMES D'AIDE À LA DÉCISION EN RESSOURCES HUMAINES.

La santé mentale des travailleurs fait l'objet d'une attention nouvelle en droit du travail, de la protection sociale et de la santé au niveau mondial. Parmi les facteurs de risques, les effets des outils numériques sur le sens que le travailleur accorde à sa propre fonction méritent d'être étudiés. A mesure que les techniques se spécialisent, le travailleur comme son employeur perdent progressivement la maîtrise de l'appareil de production. Ce contexte déstructure les rapports de travail et fragilise la santé mentale des travailleurs. Ce phénomène touche également les travailleurs cadres et décisionnaires, désormais confrontés à l'automatisation de leurs tâches. Comment le droit contemporain, construit autour de notions visant à encadrer le travail au 20ème siècle, s'adapte-t-il à cette évolution ? L'intervention proposée vise à pointer les limites et les transformations du droit pour répondre à ces enjeux.

L'intervention proposée exploitera différentes sources. Ce sont d'abord les textes juridiques internationaux et nationaux sur la santé mentale des travailleurs, mais aussi les textes juridiques internationaux et nationaux encadrant la conception, la mise sur le marché et l'usage des outils numériques et des logiciels de décision qui seront analysés. L'idée sera alors de pointer des évolutions convergentes entre ces différents champs légaux et réglementaires, pour mettre au jour le besoin d'une approche globale et décloisonnée de la problématique de la santé mentale des travailleurs, par-delà le droit du travail et le droit de la protection sociale. L'étude des textes juridiques sera complétée par une analyse de la littérature para-juridique constituée par les publications des institutions publiques (Rapports publics internationaux (OIT, OMS, OCDE...) ; Rapports publics nationaux). La littérature scientifique sur la santé mentale des travailleurs et sur l'encadrement des systèmes numériques d'aide à la décision sera également mobilisée. Cette analyse textuelle ne saurait toutefois suffire pour saisir les transformations à l'œuvre dans les pratiques et les questions juridiques en germe. Aussi, l'intervention se fondera-t-elle secondairement sur une étude exploratoire de terrain concernant l'utilisation de logiciels de paie et d'aide à la décision en ressources humaines et sur les pratiques et le ressenti des travailleurs qui utilisent ces outils numériques. Pour ce faire, une analyse de la littérature en matière de management et de ressources humaines sera effectuée et des entretiens semi-directifs seront menés pour une analyse qualitative.

Les effets des techniques algorithmiques sur la santé mentale des travailleurs font l'objet d'une attention émergente de la part des institutions du travail et de la santé. Les réponses apportées par le droit positif ou prospectif sont encore parcellaires ou en voie de construction. L'état des lieux réalisé sur les difficultés d'évaluation et de mises en œuvre de moyens d'actions permettra d'identifier des besoins recherches juridiques articulés avec les autres sciences humaines, sociales et médicales.

Le déploiement des outils numériques a des conséquences variées sur le travail. Au-delà des

débats sur les effets de l'automatisation des tâches sur les perspectives d'emploi ou sur les droits des personnes et les libertés des salariés se pose la question des conditions de travail pour ceux qui utilisent et mettent en œuvre ces outils numériques. L'automatisation partielle de certaines tâches, y compris dans des fonctions décisionnaires comme celle des managers et des professionnels des ressources humaines, peut induire une perte de contrôle et une perte de sens pour le travailleur confronté à des actions et des décisions dont il ne comprend pas les tenants et les aboutissants. Alors que la préoccupation pour la santé des travailleurs s'ouvre désormais à la santé mentale, cette perspective de perte de contrôle et de perte de sens de l'outil de production doit alerter sur les risques psychiques. Au niveau mondial, l'OMS considère qu'une « participation limitée à la prise de décisions ou peu de contrôle des personnes sur leur domaine de travail » participe des risques pour la santé mentale des travailleurs (OMS, La santé mentale au travail - Note d'information, Mai 2019). Au plan national, l'employeur doit « prendre les mesures nécessaires pour [...] protéger la santé physique et mentale » et mettre en place « une organisation et des moyens adaptés » (Art L 4121-1 C. trav.). Cependant, quelle marge d'action possède-t-il vis-à-vis d'outils à forte composante technologique dont les choix de conception sont réalisés par d'autres ? Les logiciels d'aide à la décision, spécialement ceux qui exploitent l'intelligence artificielle, posent à cet égard des problèmes spécifiques liés à l'opacité de leur fonctionnement. Le problème est mondial puisque la diffusion de ces outils l'est également. Il déborde le champ du droit du travail. A l'échelle des instances régulatrices nationales, régionales et internationales on voit ainsi émerger un questionnement juridique nouveau concernant l'impératif de maintenir un certain contrôle humain sur la machine couplé à une obligation d'explication, de transparence ou d'intelligibilité pesant sur les producteurs des logiciels. Ces évolutions concrétisent l'objectif de mettre « la technologie au service du travail décent » en développant une « approche fondée sur le contrôle humain de la technologie » qui figure parmi les dernières préconisations de l'OIT (Rapport de la commission mondiale de l'OIT, Travailler pour bâtir un avenir meilleur, 22 janvier 2019). Cette intervention à deux voix propose d'interroger les effets normatifs de la conception des systèmes algorithmiques d'aide à la décision, en prenant notamment pour exemple le cas des managers en ressources humaines. Il s'agira d'explorer à la fois les conséquences de ces outils de production sur la santé psychique des travailleurs décisionnaires et l'émergence de nouvelles obligations de contrôle et d'explication.

Co-auteur / Co-auteur : **Paul-Anthelme ADÈLE**



DESSÌ Ombretta

RICERCATRICE DI DIRITTO DEL LAVORO

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali - Università degli Studi
di Cagliari
Italia

ADRESSE MAIL : odessi@unica.it

CURRICULUM VITAE

È Ricercatrice Confermata in Diritto del Lavoro presso il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Università di Cagliari dal 2005 ed è in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale di seconda fascia dal 2018.

È laureata in Giurisprudenza all'Università di Cagliari. Ha frequentato il Corso di Perfezionamento in Relazioni Industriali e il Master in Consulenza del Lavoro all'Università di Cagliari.

È Dottoressa di Ricerca in Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali presso l'Università degli Studi di Pavia.

Insegna Diritto del Lavoro, Diritto Sindacale e Diritto del Lavoro nella Pubblica Amministrazione presso il Dipartimento di Scienze Sociali e delle Istituzioni, Facoltà di Scienze Economiche, Giuridiche e Politiche, Università degli Studi di Cagliari e nell'ambito del Master in Relazioni Industriali e del Corso di preparazione all'esame di abilitazione alla professione di Consulente del Lavoro organizzati dall'Università degli Studi di Cagliari, e Diritto del Lavoro dell'Unione Europea nell'ambito della Summer School dell'Università de La Coruna (Spagna).

È autrice di due monografie e di oltre trenta tra saggi, articoli e note a sentenza pubblicati nelle più prestigiose riviste scientifiche italiane e di tre articoli in due tra le più prestigiose riviste scientifiche spagnole.

È Avvocato del Foro di Cagliari dal 2001.

Parla Italiano (Lingua Madre), Francese (DALF C2), Inglese (Livello C1) e Spagnolo (Livello B1).

ABSTRACT

IMAGO

(Commentaire flash et/ou Poster / Comentario breve y/o Póster)

Plateformes

1D16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : IL POTERE DI CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI SU PIATTAFORMA NEL DIRITTO ITALIANO

1. Il controllo a distanza nel diritto italiano
2. Il rapporto di lavoro dei lavoratori su piattaforma: autonomia o subordinazione ?
3. Divieto di controllo a distanza o controllo «vincolato» dei lavoratori su piattaforma
4. La piattaforma come strumento di controllo o come strumento di lavoro: la diversa disciplina
5. Il limite della disciplina sul trattamento dei dati personali
6. Il diritto di disconnessione e il controllo a distanza dei lavoratori su piattaforma
7. Conclusioni

Le fonti impiegate per la ricerca sono quelle classiche, ossia le norme internazionali ed europee sul controllo a distanza, la Costituzione italiana, le leggi ordinarie sul tema, la contrattazione collettiva, a prescindere dal fatto che sia richiamata dall'art. 4 Stat. lav., la giurisprudenza di legittimità e di merito che risulti determinante per la soluzione dei principali dubbi esegetici, nonché i pareri del garante della Privacy anteriori e posteriori al Regolamento europeo n. 679 del 2016. Anche la metodologia impiegata è quella classica, della quale il giurista si serve per trarre dal testo delle fonti le norme giuridiche. Il punto di partenza, pertanto, è costituito dal testo dell'art. 4 Stat. lav. Se il testo è chiaro non si ricorre all'interpretazione. Quando questa è necessaria, invece, si procede a quella letterale o a quella logico-sistematica, a seconda delle situazioni. Ove nessuno di questi due criteri sia sufficiente, si ricorre all'interpretazione analogica e, qualora questa non sia possibile, all'analogia iuris.

Tra gli obiettivi dell'analisi vi è quello di circoscrivere in maniera certa la disciplina sul controllo a distanza del datore di lavoro applicabile ai lavoratori digitali, sul presupposto dell'agevole soluzione della sua qualificazione in termini di subordinazione, grazie all'interpretazione dell'art. 1, 1° comma, lett. a), del D.L. 3/10/2019, n. 101, convertito nella legge 2/11/2019, n. 128. Altrettanto importante è distinguere le ipotesi in cui la piattaforma è impiegata come strumento di controllo dei lavoratori su piattaforma e quelle in cui funge da strumento di esecuzione della prestazione da parte loro. La legge italiana, infatti, contempla una disciplina distinta per i mezzi di controllo e per quelli di lavoro, anche sul piano sanzionatorio. Si intende, inoltre, mettere in evidenza il ruolo della contrattazione collettiva rispetto alle informazioni che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore circa le modalità d'uso della stessa piattaforma e le modalità di effettuazione dei controlli per mezzo di essa, visto che dalla legge non emerge. Per di più, è importante precisare l'incidenza della disciplina sull'utilizzabilità dei dati raccolti mediante gli strumenti di controllo e di lavoro, perché consente di appurare la centralità della normativa sulla privacy nell'ambito dell'art. 4 Stat. lav. La dottrina e la giurisprudenza italiana, infatti, non sembrano averne ancora preso piena consapevolezza. Infine, si intende fare chiarezza sulla distinzione tra il rating ed il controllo a distanza, al fine di evitare che il datore di lavoro usi il primo per aggirare la normativa sul secondo, pregiudicando il diritto del lavoratore ad un lavoro dignitoso. Per garantire la dignità del lavoratore, inoltre, si intende dare una risposta interpretativa alla lacuna rappresentata dall'assenza di una norma sul diritto di disconnessione del lavoratore digitale nel diritto italiano.

I problemi interpretativi più importanti in tema di controllo a distanza del datore di lavoro sui lavoratori digitali sono numerosi, visto l'elevato numero di pronunce, anche recenti, della Corte di Cassazione in materia.

Le questioni principali riguardano:

- 1) l'applicazione della disciplina sul controllo a distanza (art. 4 Stat. lav.) al "lavoro su piattaforma" a seconda del fatto che esso sia qualificato come subordinato o autonomo
- 2) la comprensione del funzionamento della piattaforma dal punto di vista tecnico e le implicazioni giuridiche dello stesso
- 3) la peculiarità dovuta al fatto che la piattaforma funziona in base ad un algoritmo, per cui occorre verificare se consente al datore di lavoro diverse – e più ampie - opportunità di vigilanza sui lavoratori digitali
- 4) la previsione o meno di un divieto di controllo a distanza alla luce del diritto italiano e delle fonti sovranazionali, visto che l'art. 4 Stat. lav. non lo prevede
- 5) l'identificazione della piattaforma in termini di strumento elettronico di controllo o di strumento di lavoro, poiché la disciplina legislativa contempla vincoli distinti nell'uno e nell'altro caso
- 6) le conseguenze dei vincoli derivanti dalla disciplina sull'utilizzabilità dei dati raccolti con la piattaforma e da quella sulle informazioni fornite dal datore di lavoro al lavoratore circa le modalità d'uso della stessa piattaforma e sulle modalità di effettuazione dei controlli per mezzo di essa
- 7) quello della riconduzione o meno del rating e dei sistemi di feedback, al controllo a distanza, per via dell'analogia tra loro esistente, dal momento che la recensione rilasciata dagli utenti ai fini della valutazione dell'attività dell'operatore, può essere impiegata dal datore di lavoro per tutti i fini che ritiene più opportuni, compreso il licenziamento
- 8) l'individuazione della disciplina sul diritto di disconnessione dei lavoratori digitali, perché la legislazione italiana non lo prevede espressamente a loro favore.



DUFFAUD Flora

DOCTORANTE CONTRACTUELLE EN DROIT PRIVÉ
Université Paris I-Panthéon Sorbonne
France

ADRESSE MAIL : duffaud.flora@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Doctorante contractuelle en droit privé à l'Université Paris I-Panthéon Sorbonne, ma thèse porte sur les problématiques que connaissent les travailleurs étrangers en France et au sein de l'Union européenne.

Elle est dirigée par le Professeur Grégoire Loiseau. Dans ce cadre, je suis chargée de travaux dirigés en droit du travail pour des étudiants de troisième année (droit et AES) et des adultes en reconversion (capacité en droit).

En parallèle, j'assure une permanence juridique hebdomadaire en droit des étrangers à la Cimade. Je suis également bénévole au sein d'une association visant à éliminer la discrimination dans l'accès aux études supérieures (Article 1).

Auparavant, j'ai effectué une Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles ainsi que mes premières années de Droit à Nantes, puis obtenu mon Master II Droit social ainsi que le CRFPA à l'Université Paris I-Panthéon Sorbonne.

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Travail, commerce et mobilités internationales 1C18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LES TRAVAILLEURS MIGRANTS : UN ARRÊT SUR IMAGE

Les travailleurs migrants manquent de visibilité sur la scène internationale. Ils sont peu évoqués dans les médias généralistes ainsi que dans les revues juridiques du fait de leur situation à cheval entre différentes disciplines.

Cela contraste avec une réalité particulièrement frappante, notamment au Qatar où les travailleurs migrants représentent plus de 90% de la main d'oeuvre en activité. Un «arrêt sur image» sur les enjeux de cette situation locale apparaît alors pertinent dans le cadre du colloque sur le travail mondialisé, étant donné que le recours accru à ces travailleurs puise sa source dans une décision internationale : l'attribution de la Coupe du monde de football 2020 au Qatar.

Les dérives observées dans les relations de travail (cadences infernales, pouvoirs de l'employeur décuplés par le système de kafala, non-paiement de salaire) ont abouti à une plainte devant l'Organisation Internationale du Travail (OIT). La communication portera sur les suites de cette procédure et s'ouvrira sur l'étendue des instruments internationaux de protection des travailleurs migrants.



DUNAND **Jean-Philippe**

PROFESSEUR ORDINAIRE

Université de Neuchâtel
Suisse

ADRESSE MAIL : jean-philippe.dunand@unine.ch

CURRICULUM VITAE

Jean-Philippe Dunand, avocat, docteur en droit, professeur à l'Université de Neuchâtel (Suisse)

Titulaire du brevet d'avocat et docteur en droit, Jean-Philippe Dunand est professeur ordinaire à la faculté de droit de l'Université de Neuchâtel, où il y enseigne notamment le droit du travail suisse et international. Co-fondateur et co-directeur du Centre d'étude des relations de travail (CERT), il est éditeur et auteur de nombreuses contributions en droit du travail. Il a notamment co-édité le Commentaire Stämpfli du contrat de travail, ainsi que le Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts (JAR), de 2007 à 2019. Il co-dirige aussi la Collection du CERT auprès des éditions Schulthess. M. Dunand organise régulièrement des séminaires et donne des conférences en droit du travail. Il rédige par ailleurs des études et des avis de droit à la demande d'institutions publiques, dont la Confédération, ou privées. Il est en outre Conseil externe d'une étude d'avocats. M. Dunand a exercé la fonction de vice-doyen et de doyen de la faculté de droit de Neuchâtel. Il a aussi présidé durant de nombreuses années le Conseil de l'Institut de droit de la santé (IDS) et la Commission de prévention et de gestion des conflits de l'Université de Neuchâtel. Il a également siégé dans la Commission fédérale pour les questions féminines.

ABSTRACT

EDITIO

(Présentation d'un livre individuel ou de travaux collectifs publiés/ Presentación de una monografía o de un trabajo colectivo publicados)

Globalisation et nouvelles conceptions du travail 1C16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : LA RÉVOLUTION 4.0 AU TRAVAIL - UNE APPROCHE MULTIDISCIPLINAIRE

Publié en 2019, l'ouvrage contient les actes d'un colloque international et pluridisciplinaire organisé à l'Université de Neuchâtel (Suisse) au mois de février 2018, intitulé « Révolution 4.0 et droits fondamentaux au travail, un nouveau défi pour le droit social et le droit du travail ? »

Le colloque et la publication ont été fondés sur une approche multidisciplinaire (droit, histoire, anthropologie, psychologie). Ils ont bénéficiés de la collaboration très appréciée de collègues français: Isabelle Daugareilh, Pierre Musso, ainsi que Dorothee Kohler et Jean-Daniel Weisz.

L'idée du colloque était d'examiner les effets que la révolution 4.0, ou quatrième révolution industrielle, celle de la numérisation, ont et auront sur le fonctionnement quotidien de nos sociétés, mais aussi sur les règles qui l'encadrent, notamment en droit du travail et en droit de la sécurité sociale. Le droit tel que nous le connaissons aujourd'hui s'est forgé dans un contexte économique et social très différent et est tributaire de conceptions (modèle fordiste, Etat-providence) qui répondent à des logiques distinctes de celles qui président à l'industrie 4.0. Il est certain en tous les cas que le travail, notamment salarié, était et est au cœur de la première révolution industrielle et du droit social que celle-ci a progressivement engendré au cours du XIXème et qui s'est développé pour devenir un élément caractéristique et fondamental de l'Etat providence du XXème siècle. Dès lors, la potentielle disparition du travail interpelle et questionne de front, à maints égards, les fondements même de nos sociétés.

La révolution 4.0, comme on l'appelle, ou la quatrième révolution industrielle, est en marche. Cette quatrième « révolution industrielle », qui prolonge ou fait suite à la troisième, celle de l'automatisation ou de l'automatisation au XXème siècle (après celles de la machine à vapeur et de la mécanisation aux XVIIIème et début XIXème et de l'électricité à la fin du XIXème siècle), est celle de la numérisation, avec laquelle ou par laquelle toutes les activités de production – et toutes les unités de production – sont en permanence reliées entre elles et échangent des informations. Et, pour certains au moins, entrer dans l'industrie 4.0 serait aujourd'hui une question de survie. Pour d'autres, au contraire, l'évolution évoquée est source de craintes, ou en tout cas d'interrogations « existentielles ». On s'interroge sur les changements qu'induirait cette numérisation de l'économie sur les modes de production, on cherche à en déceler les opportunités et les risques, ainsi qu'à identifier quels en seront les gagnants et les perdants.

On admet assez généralement que l'industrie 4.0 aura de multiples répercussions sur l'organisation du travail et la vie sociale, ainsi que, par voie de conséquence, le droit. Les questions de la durée du travail, notamment du début et de la fin de la journée de travail, mais aussi du mode de rémunération entre fournisseur et bénéficiaire d'une prestation de travail, par exemple, se poseront en termes nouveaux. La numérisation de l'économie ne va pas uniquement transformer nos modes de production et de consommation, mais également notre rapport à l'éducation, à l'emploi, à la santé ou à la vie privée.



DUSSUET **Annie**

**MAÎTRESSE DE CONFÉRENCES HDR À L'UFR DE
SOCIOLOGIE ET CHERCHEUSE AU CENTRE NANTAIS DE
SOCIOLOGIE (CENS – UMR 6025).**

Université de Nantes et Centre Nantais de Sociologie
(CENS – UMR 6025).
France

ADRESSE MAIL : annie.dussuet@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

Annie DUSSUET est sociologue, maîtresse de Conférences HDR à l'UFR de Sociologie de l'Université de Nantes et chercheuse au Centre Nantais de Sociologie (CENS – UMR 6025). Ses recherches portent en particulier sur les différentes formes de travail domestique, qu'il soit rémunéré ou non.

Depuis 2018, elle assume la coordination scientifique du programme ANR PROFAM « Entre profession et famille, quels cadres pour le travail d'aide aux personnes âgées ? ».

Elle a publié récemment :

- avec **François-Xavier Devetter et Emmanuelle Puissant**. « La réduction du travail au temps « productif » dans l'aide à domicile Un outil de baisse du « coût » du travail ». Socio-économie du travail 2019
– 2, n° 6. Tant de capital, temps de travail ?, 26 février 2020, 213 39.
- avec **Clémence Ledoux**. « Implementing the French Elderly Care Allowance for Home-Based Care: Bureaucratic Work, Professional Cultures and Gender Frames ». Policy and Society, 27 juin 2019, 1 17.
- « Femmes aidantes... ou travailleuses : care ou travail domestique ». In Vieillir en société - Une pluralité de regards sociologiques, Le Borgne-Uguen et alii (dir.), Rennes : PUR, 2019.
- « Intimité des personnes âgées et travail des aidant.e.s ». In L'intimité menacée ?, **Jean M. et Dutier A.** (dir.), 223 42. Toulouse: Erès, 2019.
- « Travailleur.se.s du care ». In Les zones grises des relations de travail et d'emploi - Un dictionnaire sociologique, **Bureau M.Ch. et alii (dir.)**, Teseopress, 2019.
- avec **Laura Nirello et Emmanuelle Puissant** (2017). De la restriction des budgets des politiques sociales à la dégradation des conditions de travail dans le secteur médico-social. Revue de l'IRES, (91–92), 35–61.

ABSTRACT

Coordinatrice de la table ronde / Coordinadora de la mesa ronda

1B14 - 24 septembre 2020 - 14h00 à 15h45

GOUVERNER LE TRAVAIL DOMESTIQUE. INSTRUMENTS DE POLITIQUES PUBLIQUES ET INSTITUTIONS

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Gouverner le travail domestique. Les usages des instruments de politiques publiques (2/2)

2B18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : QUEL IMPACT DES POLITIQUES LOCALES D'ATTRIBUTION DE L'APA SUR LES CONDITIONS DU TRAVAIL D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT AUPRÈS DE PERSONNES ÂGÉES BÉNÉFICIAIRES ?

L'Allocation Personnalisée pour l'Autonomie (APA) représente aujourd'hui en France la principale source de financement des services destinés à permettre le maintien à domicile des vieilles personnes lorsque surviennent des pertes de capacités liées à l'âge ou à la maladie. Cette allocation est définie nationalement, mais sa mise en œuvre est assurée par les départements dont les agents instruisent les demandes et élaborent pour chaque personne éligible un « plan d'aide » qui liste les services nécessaires. Ce plan est utilisé pour déterminer le montant de l'APA, mais au-delà de cet aspect financier, il constitue aussi un cadre pour la répartition et l'organisation du travail d'aide et d'accompagnement entre divers acteurs: organisations prestataires d'aide à domicile, éventuelles salariées en emploi direct, proches aidant.e.s, rémunéré.e.s ou non.

A partir d'une enquête de terrain auprès des agents d'un département réalisée dans le cadre du programme ANR Profam, la communication s'attachera à montrer d'une part comment les modalités de construction du plan d'aide sont influencées par des contraintes, normes et règlements locaux, d'autre part comment les plans d'aide élaborés tendent le plus souvent à prolonger le statu quo, conduisant à des conditions d'emploi dégradées pour les salariées de l'aide à domicile, et renouvelant l'injonction à aider adressée aux proches de la maisonnée, aux femmes tout particulièrement.



ENJOLRAS Laurianne

MAÎTRE DE CONFÉRENCES EN DROIT PRIVÉ

Université de Montpellier

France

ADRESSE MAIL : laurianne.enjolras@umontpellier.fr

CURRICULUM VITAE

Je suis actuellement maître de conférences en droit privé à l'Université de Montpellier (Ecole de droit social de Montpellier), et rattachée à la chaire Dialogue social et RSE au sein du Labex Entreprendre. J'ai réalisé une thèse sur «La relation triangulaire de travail», soutenue en 2013.

Mes travaux de recherche s'articulent autour de trois thématiques principales : les relations triangulaires de travail (portage salarial, plateformes numériques, etc.), le dialogue social (notamment sur le parcours syndical et les défis du syndicalisme face aux mutations du travail) et la responsabilité sociale des entreprises.

La liste de mes publications est accessible ici : <https://www.idref.fr/223388335>

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Organisation des entreprises mondialisées et nouvelles formes de dépendance
1D14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45**

TITRE : RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET FORMES ATYPIQUES D'EMPLOI

Les formes atypiques d'emploi se multiplient partout dans le monde, à la frontière entre le travail salarié et le travail indépendant, notamment sous l'influence du développement du numérique. Dans le même temps, les entreprises sont largement incitées à prendre des initiatives et à développer des politiques relevant de la responsabilité sociale des entreprises. L'accroissement des formes atypiques d'emploi créent des risques pour les travailleurs, notamment en termes de rémunération, de sécurisation de leurs parcours professionnels, de protection sociale et de santé, à première vue en contradiction avec la dynamique poursuivie par la RSE et témoignant d'un risque d'instrumentalisation et de dévoiement de cette dernière. Il demeure toutefois possible d'émettre des propositions prenant appui sur des réformes législatives ou issues de la négociation collective, afin de mieux conjuguer la précarité induite par les formes atypiques d'emploi et la responsabilité sociale des entreprises.

La proposition s'appuie ici sur l'analyse de l'évolution de la législation française récente en matière de RSE et de sa mise en œuvre (loi Pacte et loi d'orientation des mobilités ; établissement de chartes RSE par certaines plateformes numériques, raison d'être et société à mission). Sont également analysés des exemples concrets d'initiatives unilatérales (codes de conduite, démarches de labellisation) ou négociées (accords d'entreprise/accords mondiaux portant sur la responsabilité sociale des entreprises) développées par les entreprises de travail temporaire et certaines plateformes numériques.

Face au constat d'un risque d'instrumentalisation de la RSE, plusieurs propositions peuvent être émises afin d'initier de réelles démarches issues de la RSE aux entreprises ayant recours aux formes atypiques d'emploi. La qualification des liens juridiques dans ces relations de travail complexes mérite d'être clarifiée par le législateur, afin d'éviter un développement frauduleux de l'emploi atypique laissé sous le contrôle de simples chartes ou codes de conduite RSE. Les normes étatiques pourraient utilement être complétées par un renforcement de la négociation sur la RSE, celle-ci devant être plus tournée vers les travailleurs indépendants ou mis à disposition, afin de renforcer l'action concrète des organisations syndicales en faveur des travailleurs occupant des emplois atypiques et la représentation de ces derniers. Enfin, le volet relatif à la sécurisation des parcours professionnels et par là même, protection sociale de ces travailleurs a vocation à être repensé afin de favoriser les transitions professionnelles de ces travailleurs et de leur garantir une protection sociale décente.

La proposition de contribution est articulée autour de la question suivante : comment les entreprises peuvent-elles concilier le recours massif aux formes atypiques d'emploi avec la mise en œuvre de démarches RSE ? S'inscrivant dans la mouvance de la gouvernance responsable, la RSE peut se définir comme la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société. La RSE apparaît comme la déclinaison du concept de développement durable et de ses trois piliers environnementaux, sociaux et économiques au sein de l'entreprise. La RSE repose encore essentiellement sur une démarche volontaire des entreprises, lesquelles adoptent des outils juridiques traduisant leurs engagements unilatéraux, même si l'approche du législateur français vise à encadrer les pratiques des grandes entreprises en imposant le respect de certaines obligations RSE. La confrontation des démarches issues de la RSE aux formes atypiques d'emploi révèle un risque d'instrumentalisation des politiques RSE, notamment dans le cadre d'une confrontation entre performance économique et contraintes sociales. L'analyse des outils adoptés par les entreprises révèle que les salariés atypiques (intérimaires, travailleurs économiquement dépendants, travailleurs des plateformes entre autres) demeurent encore trop souvent en marge des politiques RSE car ils ne sont pas pleinement intégrés à la collectivité de travail. Si certaines entreprises (singulièrement les entreprises intermédiaires telles que les grandes entreprises de travail temporaire et certaines plateformes numériques) s'engagent de plus en plus dans des démarches RSE unilatérales englobant la situation des travailleurs atypiques (démarches de labellisation, adoption de chartes et codes de conduite), le recours à la négociation collective demeure encore minoritaire et insuffisante (au sein des entreprises intermédiaires comme utilisatrices de travailleurs atypiques), en dépit du nombre croissant d'accords mondiaux sur la RSE ces dernières années. En raison de leur statut, les travailleurs atypiques subissent donc une précarité, notamment en termes de sécurisation des parcours professionnels et de protection sociale.



FAUVARQUE-GOBIN Louise

DOCTORANTE EN DROIT PRIVÉ
Université de droit de Nantes
France

ADRESSE MAIL : louise.gobin@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

Actuellement doctorante en droit privé à l'université de Nantes sous la direction de Nicole Maggi-Germain, je travaille sur les relations de travail triangulaires à la frontière du travail salarié et indépendant.

J'ai animé plusieurs formations pour l'institut des sciences sociales du travail de l'Ouest à Rennes auprès de représentants du personnel et de conseillers prud'homaux ainsi que plusieurs groupes de TD : conférences en droit social (M1), contrats civils et commerciaux (M1), droit du travail (L3) et droit des obligations (L2).

J'ai participé à différents colloques:

Rencontres Doctorales (2015) «La responsabilité à l'épreuve de la mondialisation»

A. SUPIOT, P. MUSSO (2017) Colloque «Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain»

LALLEMENT M, WEIL T, (2018), colloque «Le travail en mouvement»

FAUVARQUE-GOBIN Louise (2019), «Qualification et parcours en droit, l'exemple des nouvelles formes d'emploi», communication lors du colloque journée du longitudinal 2019.

J'ai également eu l'occasion de rédiger trois articles :

FAUVARQUE-GOBIN Louise (2016), « La conciliazione vita-lavoro nella Loi travail », Bollettino Adapt n° spécial, pp.76-81

FAUVARQUE-GOBIN Louise (2017), "La loi travail et l'économie collaborative", in <http://silogora.org/la-loi-travail-et-leconomie-collaborative>

FAUVARQUE-GOBIN Louise (2018), "Les nouvelles formes d'emploi et de travail : une tentative de définition", in les actes du Colloque de Cerisy sur le travail en mouvement.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Organisation des entreprises mondialisées et nouvelles formes de dépendance 1D14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : RELATIONS DE TRAVAIL TRIANGULAIRES À LA FRONTIÈRE DU TRAVAIL SALARIÉ ET INDÉPENDANT : ENJEUX JURIDIQUES

Cette communication vise à présenter les relations de travail triangulaires à la frontière du travail salarié, les problèmes posés par ces formes de travail atypiques, leurs enjeux juridiques et les solutions envisageables.

Utilisation des textes législatifs et débats parlementaires ainsi que les articles de doctrine traitant des relations de travail triangulaires.

Concernant la question de l'introduction d'un second employeur et des risques de fragilisation nous pensons au contraire qu'il peut permettre d'accompagner le travailleur. Cet accompagnement peut alors prendre différentes formes : administratif (comptable par exemple) ou encore lui donner accès à une formation et l'accompagner pour assurer sa santé et sa sécurité au travail. Par ailleurs, nous défendons l'idée que l'adaptation du droit du travail peut se faire via la création d'un droit commun du travail.

Les relations de travail triangulaires sont atypiques car les pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction sont partagés entre deux employeurs. Il existe des relations de travail salariées (travail temporaire par exemple) ou de travail indépendant (franchise par exemple), cette communication se concentrera sur des relations de travail à la frontière du travail salarié et indépendant (le portage salarial aux articles L. 1251-1 et suivants du Code du travail, les coopératives d'activités et d'emploi aux articles L. 7331-1 et suivants du Code du travail, les plateformes de mise en relation par voie électronique aux articles L. 7341-1 et suivants du Code du travail et les vendeurs à domicile indépendants aux articles L. 135-1 à 3 du Code de commerce). Cette intervention s'articulera autour de deux axes.

Tout d'abord, l'introduction d'un second employeur dans la relation de travail peut être source de fragilisation pour le travailleur (par exemple en permettant le contournement du droit du travail tel que des plateformes de mises en relation par voie électroniques qui emploient des travailleurs indépendants dont le lien de subordination a été reconnu par le juge) ou bien de sécurisation du travailleur (par exemple permettre l'accès au droit du travail comme pour les salariés portés en portage salarial et les entrepreneurs-salariés au sein des CAE). Face à ces enjeux, il paraît important de réfléchir à la mise en place d'un encadrement juridique adapté. Le droit du travail doit-il s'élargir pour régir ces travailleurs à la frontière du travail salarié et indépendant (c'est déjà le cas pour certains travailleurs) ou bien est-ce le droit des affaires qui doit s'adapter à ces formes d'emploi ?

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ **Juan José**

**CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Universidad de León

España



ADRESSE MAIL : jjferd@unileon.es

CURRICULUM VITAE

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León. En 2016 se le otorgó la Cruz Distinguida de 1ª Clase de la Orden de San Raimundo de Peñafort, Cruz concedida por el Ministerio de Justicia por los servicios prestados y la contribución al desarrollo y perfeccionamiento del Derecho y la Jurisprudencia. Ha sido autor y coautor de más de doscientas investigaciones tanto en forma de monografías y capítulos de libros publicadas por las editoriales más prestigiosas como en forma de artículos científicos en revistas de gran prestigio internacional y nacional. Y por ello ha sido premiado en numerosas ocasiones algunas de las más recientes en 2008 ganador del IV Premio Ciencias de la Salud Fundación Caja Rural de Granada en la modalidad de Investigación con el trabajo "El deterioro de la salud mental de los trabajadores: un problema emergente" y en 2011 primer Accésit de la X Edición del Premio de Artículos Jurídicos García Goyena con el trabajo "Error o defectos en la identificación del empresario y caducidad de la acción de despido disciplinario". Ha sido investigador principal o participante en un gran número de proyectos competitivos de ámbito internacional, nacional y regional.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Migraciones laborales: viejas y nuevas miradas del fenómeno migratorio 1A16 - 24 Septiembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : LA MIGRACIÓN GEOGRÁFICA DEL TALENTO

El fenómeno de la fuga de cerebros presenta numerosos aspectos de interés, donde normalmente se contraponen el elemento de privación del talento nacional (brain drain) a los beneficios que se puedan obtener de los nacionales desplazados (brain gain).

En este contexto general distintos elementos geográficos y medio ambientales hacen que, de entre todos los afectados, los que acreditan un talento superior de lugar a un fenómeno jurídico singular dada su especial aptitud muy deseada por distintos países y la falta de título hábil a este respecto en lo que se configura como una batalla por el talento (brain battle).

La ponencia analiza dos cuestiones de vital trascendencia: las normas restrictivas en origen que intentan frenar el éxodo no deseado; de otro las incipientes normas que evitando la existencia de apátridas medio ambientales tratan de hacer lo propio con normas nacionales que, en su afán por atraer talento, provocan distorsiones en el mercado.

Cuestiones tales como el papel de las diásporas o la utilización del papel de las remesas no deja de ser índices correctores que también pueden tener un papel importante para este singular tipo de migración.



FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ **Roberto**

**PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Universidad de León
España

ADRESSE MAIL : rferf@unileon.es

CURRICULUM VITAE

Nacido en León pero muy vinculado al pueblo de sus padres Ferreras de Cepeda, toda su trayectoria vital, académica y profesional ha estado ligada a León. Licenciado en Derecho por la (1998) y Doctor en Derecho por la Universidad de León (2003), ha sido premio extraordinario de Licenciatura y de Doctorado. Comenzó su trayectoria profesional como Becario de Investigación en el año 1999 y es Profesor Titular de Universidad desde el año 2007. Ha publicado cerca de un centenar de publicaciones en libros, revistas y capítulos de libros en las más importantes editoriales, destacando entre sus líneas de investigación los trabajos sobre las mutualidades de previsión social, la movilización y rescate de compromisos por pensiones, la huelga en servicios esenciales, la sucesión de empresas en el marco de las concesiones administrativas o las implicaciones del uso de redes sociales en el lugar de trabajo. Ha sido galardonado por sus investigaciones en dos ocasiones con el primer premio del Centro de Estudios Financieros, el Premio Mariano Rodríguez para Jóvenes Investigadores en las Áreas de Ciencias Sociales y Humanidades, el Premio Becas Cuenta Joven de Caja España o el Premio Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Castilla y León en el año 2018. Ha realizado estancias de investigación, docencia y formación en Universidades de ciudades como Budapest, Gdansk, Lisboa, Oporto, Benevento, Bari, Burdeos, Dublín, Edimburgo, Coventry, Warwick o Nápoles.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

La revolución digital y sus implicaciones en el marco de las relaciones laborales 1A14 - 24 Septiembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : LOS DISPOSITIVOS DE GEOLOCALIZACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA CONTROLAR LAS ACTIVIDADES DE LOS TRABAJADORES

El empresario en ejercicio de su poder de dirección recogido en el artículo 20.3 Estatuto de los Trabajadores puede tener el legítimo derecho a controlar la actividad de sus trabajadores, en especial en aquellas actividades en las cuales la prestación de servicios tiene que realizarse fuera del centro de trabajo y que están caracterizadas por la movilidad del trabajador.

Por su parte, el artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, viene a reconocer la prerrogativa empresarial de poder "tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo".

Eso sí, esta facultad no es omnímoda, habida cuenta de que el número 2 del precepto obliga al titular de la unidad productiva a "informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión".

Además, y como recuerda el artículo 20.bis Estatuto de los Trabajadores el uso de estos dispositivos debe respetar el derecho a la intimidad del trabajador.

Por tanto, una vez más asistimos al alcance y los límites que el ejercicio del poder directivo empresarial tiene en relación con el derecho a la intimidad. En este sentido, y en defensa del derecho fundamental reseñado, los Tribunales españoles exigen el cumplimiento del principio de proporcionalidad, de manera que el método utilizado se refiera exclusivamente a aspectos laborales y esté justificado objetivamente en una necesidad profesional y concurra información previa al trabajador.



FERNÁNDEZ MARTÍNEZ **Silvia**

**INVESTIGADORA POSTDOCTORAL.
ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL. PROGRAMA DE ATRACCIÓN DEL TALENTO
INVESTIGADOR A GRUPOS DE INVESTIGACIÓN DE LA
COMUNIDAD DE MADRID**

Universidad de Alcalá
España

ADRESSE MAIL : silvia.fernandezm@uah.es

CURRICULUM VITAE

Licenciada en Derecho por la Universidad de Santiago de Compostela en el año 2013 con Premio Extraordinario de Fin de Carrera. Becaria de colaboración en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela (2012-2013). Máster en Dirección y Gestión Laboral por la Universidad de Santiago de Compostela obtenido en el año 2014. Doctora en Derecho del Trabajo por la Universidad de Bérgamo (2018). Beneficiaria de una Beca de Doctorado del Ministerio de Educación, Universidad e Investigación italiano de 3 años de duración para la realización de los estudios de Doctorado en la Escuela de Doctorado en Formación Capital Humano y Relaciones Laborales de la Universidad de Bérgamo. Máster Pitagora en Gestión de Proyectos Europeos (2016). ADAPT Senior Research Fellow (2018). Investigadora Postdoctoral en el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (marzo 2019-actualidad). Programa de Atracción del Talento Investigador a Grupos de investigación de la Comunidad de Madrid. Miembro del Comité Ejecutivo Técnico de la Comunidad CIELO Laboral (2015-actualidad). Estancia de investigación en The Work Foundation. Lancaster University en Londres (septiembre - diciembre 2016). Investigadora Proyecto EULAC Focus Horizonte 2020 y colaboradora IILA (Instituto Italo-latinoamericano) de Roma (2017-2018).

ABSTRACT

Coordinatrice d'un échange thématique / Coordinadora de un intercambio temático

1C16 - 24 septembre 2020 - 16h00 à 17h45

GLOBALISATION ET NOUVELLES CONCEPTIONS DU TRAVAIL

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Santé et sécurité des travailleurs

2C16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

**TITRE : LA DIMENSION INTERNACIONAL DEL DERECHO A LA SALUD EN EL ÁMBITO
LABORAL: ESPECIAL REFERENCIA A SU PROTECCIÓN POR PARTE DE LA OIT**

1. Introducción
2. Normas internacionales del trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo
3. Desde la Constitución de la OIT de 1919 a la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo de 2019
4. La protección de la salud en el futuro del trabajo: ¿hacia su consideración como derecho fundamental?
5. Conclusiones

Reconstrucción histórica del origen de la protección de la salud por parte de la OIT. Análisis de las normas internacionales del trabajo sobre el tema de la seguridad y salud en el trabajo. Estudio de los distintos informes que ha elaborado sobre la OIT sobre la seguridad y salud en el trabajo y de los artículos doctrinales que se han ocupado del tema.

La OIT ha abordado el tema de la salud de los trabajadores prevalentemente desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, es necesario cambiar la perspectiva desde la que se ha afrontado tradicionalmente la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito internacional, para adaptarla a los nuevos desafíos derivados de los cambios demográficos y tecnológicos. En este contexto, adquiere particular relevancia la dimensión promocional de la salud. La normativa de seguridad y salud en el trabajo no puede continuar centrándose únicamente en la prevención de riesgos laborales, sino que debería evolucionar para encargarse también de la promoción de la salud de los trabajadores, entendida en sentido amplio, en particular de su salud mental. Para lograr este cambio de perspectiva, lo primero que empezar por incluir la seguridad y salud en el trabajo en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Desde su constitución en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dedicado importantes esfuerzos a proteger la seguridad y salud en el trabajo, en particular a la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y ha adoptado numerosas normas internacionales y recomendaciones sobre el tema. La ponencia pretende analizar el origen de la protección de la salud en el ámbito de la OIT y cómo ha ido evolucionando la manera en la que ha tratado el tema de la seguridad y salud en el trabajo a lo largo de los años. Se prestará especial atención al debate en torno a su inclusión entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a los que la OIT se refiere en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998. Se parte de cómo se ha estudiado tradicionalmente, para ver cómo debería serlo en las relaciones laborales del futuro. La finalidad que se persigue es aprender de las lecciones del pasado, para identificar el papel que debería jugar la protección y promoción de la salud de los trabajadores en las relaciones laborales del futuro. Se analizará si la dimensión preventiva que ha adoptado la OIT en relación con la salud de los trabajadores es suficiente para seguir protegiendo y garantizando su seguridad y salud en el trabajo ante los desafíos que los cambios tecnológicos y demográficos plantean en las relaciones laborales del futuro.



FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ **Javier**

**CATEDRÁTICO EU (INTEGRADO TU) DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Universidad de León

España

ADRESSE MAIL : javier.costales@unileon.es

CURRICULUM VITAE

Autor de más de ciento sesenta trabajos de investigación sobre los distintos campos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social publicados nivel nacional e internacional, entre los que cabe destacar La imposibilidad de la prestación de servicios del trabajador por causas imputables al empresario (2003); Poder disciplinario empresarial y proceso especial de impugnación de sanciones (2005); La vigilancia de la salud de los trabajadores (2009); Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el Derecho del Trabajo (2011); Guía práctica de la Reforma Laboral 2012 (2012); Aplicación práctica de la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva (2016); Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores. Los retos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional, (2018) o Empresa y Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades, (2019). Ha impartido más de ciento sesenta ponencias, cursos de especialización, seminarios y conferencias en diversas Universidades y Organismos y Entidades de ámbito nacional e internacional, y dirigido numerosos Congresos, Jornadas y Seminarios a nivel nacional e internacional. Magistrado Suplente del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Árbitro de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León, Subdirector del Departamento de Derecho Privado y de la Empresa de la Universidad de León. Asesor y Consejero Académico Laboral de diferentes despachos profesionales en distintas Comunidades Autónomas. Pertenece y preside Consejos editores y de redacción de editoriales y revistas de carácter jurídico.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Migraciones laborales: viejas y nuevas miradas del fenómeno migratorio 1A16 - 24 Septiembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : CUESTIONES EN TORNO A LA EVOLUCIÓN, SITUACIÓN ACTUAL Y NECESIDADES DE FUTURO DE LAS POLÍTICAS MIGRATORIAS EN ESPAÑA

El proceso de mundialización o globalización ha pasado a ocupar un lugar trascendental en todos los debates sociales, políticos, económicos y jurídicos, llevando a posiciones de resistencia activa y pasiva. Este fenómeno adquiere un reflejo muy notable en el sistema de relaciones laborales que lleva, de la mano de las libertades de establecimiento y prestación de servicios, a la presencia de tejidos industriales transnacionales capaces de presionar a la integración económica y cambiar el sentido tradicional de los movimientos migratorios y los principios de actuación de los Estados a este respecto.

España es un actor más en el basto y complejo ámbito desde el cual el fenómeno de las migraciones debe ser observado, con una imprescindible perspectiva de carácter global e internacionalizador, pero sin olvidar a un tiempo la característica y posiblemente diferenciada situación, manifestaciones y acontecimientos internos que cada país debe abordar con sus propias particularidades y mecanismos. En cualquier caso, y al hilo de las transformaciones producidas a nivel mundial, europeo e interno, en España se han producido en las últimas décadas, y especialmente en la última, unos evidentes y profundos cambios, tanto cualitativos como cuantitativos, en materia de inmigración.



FERRANDO GARCÍA **Francisca María**

**CATEDRÁTICA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SE-
GURIDAD SOCIAL**

Universidad de Murcia

España

ADRESSE MAIL : franferr@um.es

CURRICULUM VITAE

Desde 2018, Francisca María Ferrando García es Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Universidad de Murcia.

Miembro de la Cátedra de Economía Social de la citada universidad y del Comité Ejecutivo de la Spanish Unit of the International Network of the UNESCO Chair in Bioethics. Árbitro en elecciones sindicales en las empresas desde 2008.

Profesora visitante en la University of Northumbria at Newcastle (curso académico 1999-2000), llevado a cabo movilidad docente en las Universidades de Università degli Studi di Bergamo (Italia, 2015 y 2017) y Lille (Francia, 2012) y realizado estancias de investigación en la Università degli Studi di Bergamo (Italia, 2015) y York Law School (Reino Unido, 2017, al amparo de la convocatoria Salvador de Madariaga - Subprograma de Movilidad dentro del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad).

Experta evaluadora de la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP).

Colaboradora permanente de la International Labour Law Reports (Brill-Nijhoff, Leiden, Países Bajos). Participación en numerosos proyectos autonómicos (4), nacionales (5), europeos (2) e internacionales (1), siendo actualmente IP del Proyecto DER2016-78123-R, "Implicaciones procesales de la reforma del mercado de trabajo".

Obra científica: cuatro libros de autoría exclusiva, otros nueve en coautoría, y más de un centenar de artículos y capítulos de libro, publicados en revistas y editoriales nacionales y extranjeras.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Le travail à distance et ses conséquences
1D18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LA ACTIVIDAD SINDICAL Y EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LA INDUSTRIA 4.0: DEFICIENCIAS DE LA NORMATIVA VIGENTE Y PROPUESTAS DE REFORMA

- I. CONSIDERACIONES PREVIAS
- II. EL MOVIMIENTO SINDICAL ANTE LAS TRANSFORMACIONES DEL MODELO PRODUCTIVO
 - 1. Precarización
 - 2. Descentralización y empresas complejas
 - 3. Deslocalización y globalización
- III. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LA ERA DIGITAL
 - 1. La digitalización
 - 2. Las plataformas digitales
- IV. CONCLUSIONES

Partiendo de los fenómenos que caracterizan el mercado de trabajo en la industria 4.0, la comunicación efectúa un análisis de la normativa española sobre derechos colectivos de representación, negociación y actividad sindical, así como de la doctrina judicial existente, en su caso, en la materia, a fin de detectar aquellos aspectos en que el vigente ordenamiento jurídico no es capaz de dar las respuestas que demanda el actual sistema de relaciones laborales. El estudio plantea aquellas propuestas de lege ferenda que se consideran necesarias para afrontar los retos detectados, con apoyo en la doctrina científica, entre la que cabe citar:

GARCÍA JIMÉNEZ, M., "Revolución Industrial 4.0, sociedad cognitiva y relaciones laborales: retos para la negociación colectiva en clave de bienestar de los trabajadores", Revista Estudios financieros, Nº Extra 1/2019.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., "Las relaciones colectivas en las actividades fronterizas", AAVV., Las Fronteras del derecho del trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios, Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, Cinca, 2016.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R., "La negociación de las condiciones de trabajo de los TRADE en el ordenamiento español: los acuerdos de interés profesional", AAVV., Las Fronteras del derecho del trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios, cit.

MIRANDA BOTO, J.M., "Negociación colectiva y economía de plataformas: actores", Revista de Derecho Social, Nº 88/2019.

MOLINA NAVARRETE, C., "Empresas complejas y derechos colectivos: parcial y atormentada transparencia jurídico-laboral de la posición organizativa del «empleador indirecto»", Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, Nº 52/2019.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., "Sindicalismo y negociación colectiva 4.0", Temas laborales, Nº 144/2018.

- "Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica.", Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico, Nº 23/2018.

1) Es preciso abordar reformas legislativas en materia de elección de órganos de representación unitaria en los centros de trabajo, a fin de superar los obstáculos que plantea la disminución de la plantilla como consecuencia de la externalización de servicios, a efectos del desarrollo de la actividad sindical y representativa, así como de determinar la unidad electoral cuando se trata de contratadas.

2) Urge introducir medidas legales para evitar la precarización de la relación laboral de los trabajadores de contratadas y subcontratadas:

- a)** primando el convenio de sector sobre el de empresa;
- b)** regulando la actividad de las empresas multiservicios;
- c)** garantizando a estos trabajadores derechos equiparables a los que disfrutaban quienes prestan sus servicios en la empresa principal;
- d)** tipificando las prácticas empresariales destinadas a vaciar de contenido el ejercicio del derecho de huelga, aun cuando la decisión parta de quien no aparece formalmente como empresario en el contrato de trabajo.

3) Propuestas normativas para fortalecer la negociación colectiva ante los fenómenos de la deslocalización y la globalización.

4) Con relación a los trabajadores que operan a través de plataformas digitales, se plantea la necesidad de adaptar la negociación colectiva a esta realidad y de reivindicar el papel del sindicato como organización idónea para la efectiva defensa de los intereses de los trabajadores que prestan sus servicios en dichas plataformas, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia.

1) Análisis de los cambios (precarización del empleo, descentralización, globalización, deslocalización, digitalización) que afectan al modelo productivo en la industria 4.0 y su incidencia en el ejercicio de la actividad sindical y de los derechos colectivos:

Desde la Primera Revolución Industrial (segunda mitad del siglo XVIII), el mercado de trabajo ha cambiado radicalmente. La forma de hacer sindicalismo del siglo XIX, o de la primera parte del siglo XX, no se adecua a la realidad y necesidades del vigente sistema de relaciones laborales, en el que concurren ciertas circunstancias, que cortocircuitan la acción sindical directa:

a) Frente a las empresas de gran tamaño y con un fuerte peso del sector industrial, en las que los sindicatos tenían mucha implantación, la nueva estrategia empresarial tiende a la reducción del tamaño de los centros de trabajo, adelgazar la plantilla (downsizing), recurriendo a la descentralización y externalización de parte del proceso productivo, y al abuso de la subcontratación. En las pequeñas empresas terciarias, la representación, ligada al número de trabajadores en plantilla, disminuye, lo que dificulta la penetración del sindicato y su capacidad de controlar el cumplimiento de la legalidad en la empresa.

b) Asimismo, asistimos a la globalización de la economía, que favorece el dumping social y la deslocalización, que servir como medio de coacción empresarial frente a la convocatoria de huelgas para reivindicar mejoras laborales o hacer presión en la negociación de un convenio.

c) La digitalización permite el control extremo de la prestación laboral, al tiempo que el aislamiento de la persona que presta su actividad a través de una plataforma.

2) Propuestas de lege ferenda para superar las carencias de la normativa vigente ante los retos que plantean los cambios señalados. Entre otras:

a) Potenciación de los convenios de sector.

b) Equiparación de los derechos de los trabajadores de las empresas principal y contratistas.

c) Consideración de los criterios que definen y afectan a la unidad electoral a efectos representativos: concepto de centro de trabajo; número de trabajadores en plantilla; la influencia de la contrata y la sucesión de contratas, etc.

d) Incidir en la gobernanza de las relaciones laborales a nivel internacional, mediante la adopción de normativa europea e internacional que fortalezca la negociación colectiva en dicho ámbito, y la suscripción de AMG, que garanticen los derechos humanos y eleven las condiciones de trabajo en todos los países de la cadena de suministro.

3) Estudio de los obstáculos a los que se enfrentan la negociación colectiva y la acción sindical, cuando la actividad laboral se desarrolla a través de plataformas digitales. Análisis del marco normativo de los derechos colectivos de los trabajadores autónomos en este ámbito y propuestas de lege ferenda, fundamentalmente, en materia de negociación colectiva.



FERRANTE Vincenzo

ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO NELLA FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA DIRETTORE DEL CENTRO EUROPEO DI DIRITTO DEL LAVORO E RELAZIONI INDUSTRIALI (CEDRI) DIRETTORE DEL MASTER IN CONSULENZA DEL LAVORO E DIREZIONE DEL PERSONALE (MUCL)

Università Cattolica del S. Cuore Milán
Italia

ADRESSE MAIL : vincenzo.ferrante@unicatt.it

CURRICULUM VITAE

È Direttore del Master in Consulenza del lavoro e direzione del personale (MUCL), attualmente giunto alla XVI edizione, presso la facoltà di Giurisprudenza della stessa università. Dal 2015 è direttore del Centro europeo di Ricerca in diritto del lavoro e Relazioni industriali (già diretto in precedenza dai proff. Tiziano Treu e Mario Napoli). È membro dei comitati editoriali o dei referees delle seguenti riviste: Rivista giuridica del lavoro (Ediesse); Diritto delle relazioni industriali (Giuffrè); Labor (Pacini giuridica); IUSLabor (upf.edu); Argomenti di Diritto del lavoro (CEDAM-WK). I suoi commenti su argomenti di attualità vengono pubblicati periodicamente su «Quotidiano IPSOA», rivista on-line per i professionisti abbonati alle banche dati IPSOA.

Pubblicazioni - La riforma del lavoro pubblico. Cronaca di un quinquennio di giurisprudenza, Milano, Franco Angeli, 2000, pp. 197 - Potere e autotutela nel rapporto di lavoro. Eccezione di inadempimento, Rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale, Giappichelli, Torino, 2004, pp. 384 - Lavoro e tutele, Pavia, La Goliardica pavese, 2006, pp. 213. - Nozioni di diritto della previdenza sociale (insieme a T. Tranquillo), Milano, IPSOA, 2006, II ediz. (III edizione 2016; IV edizione 2019 CEDAM Wolters Kluwer). - Il tempo di lavoro fra persona e produttività, Giappichelli, Torino, 2008, pp. 319. - Orario e tempi di lavoro, Durata della prestazione, lavoro a tempo parziale, contratti di solidarietà, Napoli, Dike giuridica, 2014, pp. 1-255. - Dal contratto al mercato. Evoluzioni recenti del diritto del lavoro alla luce del Jobs Act, Torino, Giappichelli, 2017.

ABSTRACT

**Coordinateur de la table ronde / Coordinador de la mesa ronda
& Intervenent / Ponente**

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

**Migraciones laborales: viejas y nuevas miradas del fenómeno migratorio
1A16 - 24 Septiembre 2020 - 16h00 à 17h45**

TITRE : PARITÀ DI TRATTAMENTO E LAVORATORI MIGRANTI

Nonostante il principio di parità di trattamento fra lavoratori nazionali e stranieri sia alla base della legislazione internazionale (art. 6 Conv. OIL n. 97 del 1949, sui lavoratori migranti e art. 3 conv. OIL n. 118 del 1962 sull'uguaglianza di trattamento in materia di sicurezza sociale) ed europea (art. 2 direttiva n. 43 del 2000 sulla parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica), è esperienza comune che, accanto a quelle fondate sul sesso, le discriminazioni in materia di nazionalità possano essere fra le più diffuse, specie negli ultimi anni.

Una parte importante della giurisprudenza della Corte di Giustizia si è storicamente incentrata sul diritto di cittadini di paesi terzi ad avere accesso a parità di condizioni ai vantaggi sociali riconosciuti dalla legislazione nazionale o da istituzioni pubbliche private, spesso nella prospettiva di contenere i costi dello "stato sociale". Anche la Corte europea dei diritti dell'uomo è intervenuta in quest'ambito, facendo applicazione di vari diritti fondamentali.

La ricerca che si propone mira ad indagare il tema del rispetto dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza nel lavoro degli stranieri, derivanti dalla disciplina dell'OIL e dell'UE nell'ambito della giurisprudenza italiana, con particolare attenzione alle pronunce della Corte costituzionale. Ci si propone di verificare, alla luce della normativa e della giurisprudenza sovranazionale ora richiamata, che applicazione trovano nel diritto interno le previsioni delle fonti internazionali, con riguardo sia alle differenze in tema di prestazioni sociali, sia a quelle che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro e all'accesso al lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.



FOTINOPOULOU-BASURKO **Olga**

**PROF. T.U. DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea
España

ADRESSE MAIL : olga.fotinopulos@ehu.eus

CURRICULUM VITAE

Olga Fotinopoulou Basurko es Prof. T.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (acreditada Catedrática de Universidad) en la UPV/EHU. Investigadora principal y Directora del Grupo de Investigación « Derecho transnacional del trabajo y transporte » de la UPV/EHU y Directora de la red de investigación « Maritime Work Watch ».

Ha desempeñado su actividad investigadora principal en relación con las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar y de los pescadores, lo que le ha llevado a realizar un buen número de intervenciones doctrinales sobre dichos colectivos de trabajadores, amén de haber colaborado con la sección marítima de la OIT en la relación de algún Informe relativo a la implementación del MLC 2006.

En paralelo, se ha interesado por las cuestiones relativas al Derecho Internacional Privado del Trabajo con carácter general y en su aplicación a los trabajadores móviles del transporte en particular.

Publicaciones recientes :

Fotinopoulou Basurko, O y Chaumette, P (Dir.) y Carril Vázquez, X.M (Coord.) "Estudio Técnico del Convenio 188 sobre el Trabajo en la Pesca (2007) de la Organización Internacional del Trabajo Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2018.

Fotinopoulou Basurko, O : Habitualidad vs temporalidad en los contratos de trabajo ligados al transporte internacional, Editorial Atelier, Barcelona, 2019. Fotinopoulou Basurko, O (Dir.): Piratería Marítima y Gente de mar : más allá de la ficción, editorial Atelier, 2020 (en prensa).

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Le rôle de l'OIT dans les secteurs d'activité mondialisés: les récentes normes sur le travail maritime et le travail à la pêche sont-elles des exemples à suivre ? 2A16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : LA REPRISE DE LA MLC, 2006 ET DE LA CONVENTION N°188 EN DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

L'Union européenne a joué un grand rôle dans le renouvellement du droit du travail maritime international, tout d'abord en apportant son soutien à l'adoption de la MLC, 2006 et de la convention n°188, et en engageant les Etats membres à ratifier rapidement ces instruments. En second lieu, ces conventions ont fait l'objet d'une reprise en droit de l'UE, via un processus de dialogue social (article 155, para. 2 du TFUE). Ce processus a abouti à l'adoption de deux principales directives :

-) la directive 2009/13/CE du 16 février 2009 portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE

-) la directive (UE) 2017/159 du 19 décembre 2016 portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de OIT, conclu le 21 mai 2012 entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche).

L'objectif de cette communication est de revenir sur ce processus de reprise, en insistant sur les points suivants :

-) le processus de reprise est incomplet : les instruments de l'OIT abordent des questions pour lesquelles l'UE ne dispose pas de compétence normative

-) le processus de reprise devrait venir renforcer la mise en œuvre de ces instruments au niveau régional mais fait courir le risque d'une remise en cause de l'universalité proclamée des normes de l'OIT (notamment avec via la CJUE)

-) la directive (UE) 2017/159 du 19 décembre 2016 ne reproduit à l'identique le contenu de la convention n°188. Quelle est la portée de ces écarts, résultants du dialogue social européen, et comment les interpréter ?



GALLIZIOLI Giorgio

CHERCHEUR
membre de CIELO Laboral
Bélgica

ADRESSE MAIL : giorgio.gallizioli@skynet.be

CURRICULUM VITAE

Ancien conseiller à la Commission européenne (DG MARE).
Chercheur auprès du Nanterre Network.
Membre de CIELO Laboral.

- I Fondi strutturali delle Comunità europee (Padova, Cedam, 1992, pp.251 + annexes).
- Il settore della pesca nel Trattato di Roma. Punti in comune e differenze sostanziali con la politica agricola comune (40 di diritto agrario comunitario, Milano, Giuffré, 1999, p.75-93).
- The social dimension of the Common Fisheries Policy: a review of current measures (Social issues in sustainable fisheries management, Springer, London, 2014,p.65-78).
- The Europe 2020 Strategy and its impact on the CAP and the CFP. Food production, sustainable exploitation of natural resources and «green» jobs, (Studi in onore di Luigi Costato, Napoli, Jovine, 2014, p.385-396).
- Le dialogue social au niveau européen comme source de Droit européen (Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo, Vol.V, Bern, Peter Lang, 2017, p.103-130).
- Compendio di legislazione sociale europea relativa al pescatore, Roma, 2017 (English translation : In search of the social dimension of the Common Fisheries Policy, Rome, 2018).
- The EU Ocean governance: a concise analysis, in Book of 23rd Annual meeting of Nanterre Network. Legal and interdisciplinary challenges in contemporary society, Salamanca, 2019, p.33-43.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Conditions de travail

2D14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE PER TUTTI

Les initiatives de l'UE pour établir des conditions de travail décentes pour tous dans le contexte des Objectifs du Développement durable.

1. La tutelle du travailleur par l'Union européenne
2. Les Objectifs du Développement Durable
3. L'évolution de l'action de l'Union européenne pour la gouvernance des océans
4. Les principales conventions de l'OIT visant à protéger les travailleurs
5. La définition de travail décent
6. Le fléau de l'exploitation des êtres humains
7. Les initiatives prises à niveau international et européen pour un «travail décent pour tous»
8. Bilan des mesures prises et recommandations

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología)

Droit de la mer, conventions OIT, législation de l'UE

Malgré l'existence d'une vaste législation et d'initiatives lancées par l'ONU et ses organisations, notamment par l'OIT, l'objectif d'un « travail décent pour tous » est loin d'être atteint. Les inégalités économiques et sociales risquent d'être exacerbées dans le contexte de la transition vers une croissance économique écologiquement durable et une économie climatiquement neutre. L'action de l'UE est nécessaire mais elle reste encore insuffisante sous certains aspects.

Le travail décent pour tous à l'horizon 2030 est un des objectifs fixés par les Nations Unies dans le cadre du développement durable, un objectif déjà poursuivi depuis des années par l'action d'organisations internationales comme l'Organisation Internationale du Travail et l'Union européenne (UE).

La recherche entend analyser les initiatives entreprises pour atteindre cet objectif par l'UE, portant une attention particulière aux ceux qui travaillent en mer. En partant par le rappel de la notion de travail décent et en décrivant les formes d'esclavage moderne, suivant les textes publiés par l'OIT, l'attention sera ensuite portée sur les initiatives entreprises par l'Union européenne pour assurer un travail décent.

Il est notoire que l'UE, malgré ses compétences réduites en matière sociale, a mis en œuvre une importante législation sociale. L'on peut facilement constater que le niveau de protection sociale atteint à l'intérieur de l'UE est généralement supérieur à celui qui est d'application par certains de ses partenaires commerciaux.

En revendiquant un rôle capital dans le domaine de la gouvernance des océans, l'UE vise à renforcer le droit international et à promouvoir la coopération avec les pays tiers et les organisations internationales. Ces initiatives apparaissent nécessaires du moment que la gouvernance internationale des océans n'est pas réellement en mesure de gérer et exploiter les océans du globe et leurs ressources de manière à les maintenir sains, productifs, sûrs, sécurisés et résilients. La situation est d'autant plus inquiétante que 60 % des océans sont situés en dehors des eaux territoriales. Le programme océanique de l'UE poursuit l'objectif de développement durable n. 8 visant à promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ainsi que l'objectif n.14, consacré à la conservation et à l'utilisation durable de nos océans, de nos mers et de nos ressources marines.



GARCÍA MUÑOZ **Manuel**

**PROFESOR CONTRATADO DOCTOR DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
España

ADRESSE MAIL : Mgarmun@upo.es

CURRICULUM VITAE

Licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla y Doctor por la Universidad Pablo de Olavide, (Sevilla-España), en la que desarrolla la labor docente e investigadora, de forma habitual, en el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Asimismo, participa en congresos nacionales e internacionales e interviene, en cursos de Grado y Postgrado en ciencias jurídicas, en Universidades de otros países y como investigador, en Proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación de ámbito nacional y autonómico. Forma parte del Equipo Decanal de la Facultad de Derecho y de comisiones universitarias de carácter académico y técnico. Es autor de un amplio número publicaciones científicas sobre diferentes aspectos del Derecho social, recientemente referidas a la representación de los trabajadores en la empresa, a contingencia de la jubilación y su evolución como consecuencia de las últimas reformas normativas para procurar la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social, así como sobre la repercusión de las nuevas tecnologías en el modo de desarrollar la actividad laboral y en la formación profesional para el empleo.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Sécurité Sociale et politiques sociales 2C18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LÍNEAS PROSPECTIVAS SOBRE LA REGULACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DERIVADAS DE LA INCORPORACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA Y LA GLOBALIZACIÓN DEL TRABAJO.

- I. Introducción
- II. Factores que inciden en la regulación del Sistema de Seguridad Social
 - II.I** Factores Internos
 - II.II** Factores Externos
 - a) demográficos
 - b) sociales
 - c) Tecnológicos
 - d) Laborales
- III. Posibles medidas legislativas para adaptar la Sistema de Seguridad Social
 - III.I** Paramétricas
 - III.II** Estructurales
- IV. Conclusiones.

Fuentes propias de la investigación en ciencias jurídicas: legislación, jurisprudencia y doctrina científica. Metodología analítica, deductiva y prospectiva.

Por una parte, la evolución demográfica registra el incremento del número de personas mayores, el descenso de los nacimientos y la elevación generalizada de la esperanza de vida que pueden incidir en el régimen de protección de las contingencias del Sistema de Seguridad Social asociadas a estas variables, como pueden ser la jubilación, la incapacidad o la viudedad.

Por otra, la incorporación de las nuevas tecnologías en las organizaciones productivas se traduce en nuevo modo de concebir las relaciones de trabajo, en las que las coordenadas, espacio y tiempo se desdibujan, pasando, en ocasiones, la presencia física del trabajador en lugar concreto y durante un periodo de tiempo predefinido, a segundo plano. Asimismo, en que el modo de realización de la prestación de servicios profesionales probablemente ya no responda, en todo caso, a una única realidad binaria entre dos extremos, trabajo dependiente y trabajo autónomo, sino que aparecen figuras que, quizás, podrían entenderse, en algunos supuestos, intermedias, al manifestarse de una forma más diluida la ajenidad y la dependencia. Igualmente, en que la carrera profesional no se desarrolle únicamente y de forma continuada en una misma empresa, en una misma actividad o, incluso, en mismo país, sino que se observan, en ocasiones, interrupciones en el ejercicio de la prestación profesional, con cambios frecuentes de empleador, de la localidad y, también, de la propia actividad. Finalmente, en que determinadas ocupaciones o tareas se estén robotizando y que, por tanto, precisen, a priori, un menor volumen de mano de obra en la producción de bienes o en la prestación de servicios. Todas estas circunstancias pueden repercutir, con mayor o menor intensidad, en los principios y sobre todo en las reglas paramétricas del Sistema de Seguridad Social, de forma que podrían pronosticarse determinadas medidas legislativas que, en el corto o medio plazo, podrían modificar su regulación y, en parte, su configuración jurídica.

El tránsito de los Seguros Sociales, fundamentalmente impulsado por la constitucionalización de los derechos sociales y por el informe Beveridge, a los actuales Sistemas de Seguridad Social supuso la adaptación de su regulación a las características, con carácter general, de la sociedad y, particularmente, del mercado de trabajo, tras la segunda Guerra Mundial. Concretamente, en España, la Ley de Bases de Seguridad Social, por la que se instaura el Sistema de Seguridad Social, con este propósito, rediseñó sus cuatro ámbitos estructurales. Así, el campo de subjetivo se ampliaría sucesivamente a toda la población activa y no solo a determinados colectivos que, principalmente, prestaban sus servicios en el sector industria; la acción protectora se regiría por el principio de consideración conjunta del riesgo, sin distinción, a priori, de su naturaleza común o profesional, aumentándose con ello la cobertura de las situaciones de necesidad; la unificación de la gestión intentaría superar los obstáculos manifestados por las entidades gestoras anteriores, a fin de conseguir una administración más ágil y eficiente; por último, se incrementaría consecutivamente la financiación, mediante el cálculo de las aportaciones de los cotizantes en proporción a sus salarios reales y no a tarifas prefijadas y a través de una mayor participación del Estado. Desde entonces, no han cesado las modificaciones normativas para profundizar en estos aspectos y ajustar el funcionamiento del Sistema de Seguridad Social a los condicionantes suscitados por factores internos del propio Sistema, como la necesidad de proteger situaciones aún no cubiertas, así como externos al mismo, entre los que se encuentran la elevación del número de personas mayores, de la esperanza de vida y, también, de los trabajadores en situación de desempleo, como consecuencia de las continuas crisis económicas o de la robotización en la producción de bienes y en la prestación de servicios. Seguramente, la intensificación de estos factores, junto la aparición de otros nuevos, propicien las futuras reformas de la Seguridad Social, al incidir significativamente en los principios y parámetros que la conforman. Entre ellos, sobre todo, y quizás con mayor prevalencia, los derivados de la constante incorporación de las nuevas tecnologías en las organizaciones productivas, en tanto que afectan al lugar y al tiempo de trabajo, en la realización de la actividad laboral, así como al modo, por cuenta ajena o propia, en la que se ejerce. Igualmente, los resultados de la globalización del trabajo que requieren, con mayor o menor frecuencia, desplazamientos nacionales o transfronterizos, con la aplicación de diversas regulaciones. En consecuencia, se propone un estudio sobre la influencia que estos factores y otros similares, en su caso, podrían desplegar en las próximas medidas normativas sobre el Sistema de Seguridad Social y, por tanto, en la evolución de su configuración jurídica.



GARDANO BUCCHARLES GIROLDO

Andrea

ADVOGADA

Salusse Marangoni Advogados
Brasil

ADRESSE MAIL : a.bucharles@smabr.com

CURRICULUM VITAE

Andrea Gardano Bucharles Giroldo. Advogada. Atuação em Direito Coletivo e Individual do Trabalho. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestranda em Direito dos Negócios pela Faculdade de Direito da Fundação Getúlio Vargas (FGV/SP). Membro da Associação de Advogados de São Paulo e da OAB SP.

CV Co-auteurs / CV Co-auters :

Maria Lucia CIAMPA BENHAME PUGLISI: Advogada. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade de São Paulo (USP). Membro do CIELO Laboral, do Comitê Jurídico da Câmara Espanhola, do Grupo de estudos em modernização Trabalhista da AMCHAM. Diretora Presidente da APRES- Associação Paulista de Relações e Estudos Sindicais. Membro da Associação de Advogados de São Paulo e da OAB SP.

Ana Paula Silva CAMPOS MISKULIN: Juíza do Trabalho. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás e mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Pesquisadora voluntária no Núcleo de Pesquisa e Extensão: O trabalho além do Direito do Trabalho (USP). Professora.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Justices et procédures

2D18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A DEMISSÃO COLETIVA NO BRASIL

1. Introdução
2. Demissão coletiva e os impactos sociais
3. A função social da empresa e as obrigações relacionadas a justiça social
4. O papel dos Sindicatos profissionais
5. Conclusões

O trabalho será baseado em análise de decisões dos tribunais trabalhistas brasileiros e normas internacionais, bem como na análise de negociações sindicais realizadas no Brasil que versem sobre demissões coletivas. Bibliografia: MELLO, Gabriel de Oliveira de: «O Embate entre o direito fundamental à proteção da relação empregatícia e a dispensa coletiva: aportes para uma leitura constitucionalmente adequada do artigo 477-A, da CLT», Revista Fórum justiça do trabalho, v. 35, n. 418, p. 45-76, out. 2018; SILVA, Filipe dos Santos: «Impacto da Reforma Trabalhista na Dispensa Coletiva de Trabalhadores», Revista Ltr: legislação do trabalho : Vol. 83, n. 5 (maio 2019).

O presente estudo objetiva estabelecer as definições do princípio da função social da empresa, que deriva da previsão constitucional da função social da propriedade, com o intuito de estabelecer a responsabilidade social desta não só como empregadora, mas inserida dentro do contexto da localidade em que se encontra estabelecida, demandando a obrigatoriedade de haver uma negociação prévia com a entidade sindical que representa a categoria profissional para possibilitar a demissão coletiva, dado o impacto social que é gerado a partir desta.

Ao final, pretende-se concluir que a ausência de obrigatoriedade para a negociação, tal como previsto na legislação, não se harmoniza com o princípio constitucional da função social da empresa.

Os efeitos da crise financeira mundial iniciada no ano de 2007 foram sentidos no Brasil, com mais intensidade, a partir do segundo semestre de 2008. A necessidade de redução da produção gerou forte impacto em todos os setores da economia e, de forma mais significativa, no setor secundário, repercutindo diretamente nas relações laborais. As alternativas buscadas pelas empresas envolvem medidas diferentes dente elas a demissão coletiva não regulada em lei.

O Brasil teve o primeiro caso mais emblemático com as demissões havidas na Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. – EMBRAER, no mês de fevereiro de 2009. Em agosto de 2009, o Tribunal Superior do Trabalho (“TST”) ao lado de outras determinações, reconheceu que para futuras demissões coletivas, haveria necessidade de negociação entre a empresa e o Sindicato da categoria profissional, decisão essa ainda sub judice no STF.

Em novembro de 2017 entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, com a inserção na CLT do artigo 477-A, e a lei expressamente dispensa a necessidade de negociação prévia com o sindicato para a demissão coletiva. O dispositivo legal parece estar em conflito com os princípios que regem a atividade econômica no Brasil conforme art. 170, da CF/ 1988, que se funda também na função social da empresa.

Buscaremos as definições de demissão coletiva, com base em documentos da OIT e definições encontradas em normas coletivas brasileiras que tratam o tema, bem como aspectos das negociações que envolvem as demissões coletivas, acerca das reparações/indenizações mais comumente negociadas

Além dessa questão, o estudo abordará as formas de atuação sindical para conseguir que tais demissões sejam obrigatórias, bem como as vantagens de tais negociações para as empresas.

Co-auteurs / Co-auters : **Maria Lucia CIAMPA BENHAME PUGLISI / Ana Paula SILVA CAMPOS MISKULIN**

GAUTHIER GUAZZONI **Gustavo Marcelo**

PROFESOR

Facultad de Derecho de la Universidad de la República
(Montevideo)
Uruguay



ADRESSE MAIL : ggauthier@brumcosta.com

CURRICULUM VITAE

Magíster en Derecho, orientación Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay), autor de libros y trabajos vinculados a su especialidad publicados en Uruguay y en el extranjero.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Plateformes

1D16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : LA REGULACIÓN DEL TRANSPORTE A TRAVÉS DE PLATAFORMAS EN URUGUAY

1. Introducción
2. Los cambios en el trabajo y en el empleo
3. Separando la paja del trigo
4. La regulación de la "economía colaborativa" en Uruguay
5. La regulación de las plataformas de transporte en Montevideo
6. El panorama doctrinario frente a la regulación de este tipo de vínculos

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología):

Legislación vigente en Montevideo y en otros países y estudio de la doctrina sobre la materia

Se pretende ubicar a la legislación vigente en la líneas de tendencia del derecho comparado sobre la materia, analizar la implicancia que en el plano dogmático posee la regulación vigente en Montevideo y analizar las alternativas que la doctrina comparada está planteando para proteger al trabajo prestado a través de plataformas digitales.

El 15 de diciembre de 2016, la Junta Departamental de Montevideo, dictó el Decreto N° 36.197 para regular "El transporte oneroso de pasajeros en vehículos privados contratado a través del uso de plataformas electrónicas que unan la oferta con la demanda de tales servicios, cuyo viaje se inicie dentro de los límites del Departamento de Montevideo," caracterizando la misma como una "actividad privada de interés público cuyo cumplimiento se regirá por las disposiciones del presente decreto y por la reglamentación que dicte la Intendencia de Montevideo.". Posteriormente, el 30 de mayo de 2019, mediante Decreto N° 37.089, se modificaron algunas de las disposiciones del Decreto N° 36.197, estableciendo una serie de limitaciones para los permisarios.

El trabajo pretende, a partir de ubicar a la legislación uruguaya en el contexto y en las tendencias de las demás legislaciones que han regulado el tema en el derecho comparado, analizar los distintos vínculos y obligaciones que surgen para los distintos actores involucrados, en orden a determinar el tipo de vínculo que poseen los choferes o conductores con las distintas aplicaciones de transporte que operan en el país.

La regulación aporta algunas "pistas" interesantes y en algunos casos contradictorias para determinar la naturaleza del vínculo y en definitiva para establecer el derecho aplicable a cada una de las relaciones, por lo que el trabajo apuntará a desentrañar las consecuencias que en el plano dogmático implican estas normas.



GIL PLANA
Juan

PROFESOR CONTRATADO DOCTOR
Universidad Complutense de Madrid
España

ADRESSE MAIL : juangil@der.ucm.es

CURRICULUM VITAE

Doctor en Derecho y Licenciado en Ciencias Políticas por la UCM. Autor o coautor de varios libros ("La prueba en el proceso laboral. Naturaleza y evolución"; "Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo"; "Pensión de jubilación. Últimas reformas legales"). Autor o coautor de varios capítulos de libro ("El régimen disciplinario del personal laboral de las Administraciones Públicas", "La subrogación empresarial impuesta por convenio colectivo: condiciones y efectos", "Las causas del despido disciplinario en el TSJ de Cantabria", "Compensación y absorción en la negociación colectiva", "La nueva organización del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social"), así como números artículos (entre los últimos publicados, "Situación legal de desempleo", "La responsabilidad penal en materia de seguridad y salud en el trabajo", "La excedencia para el cuidado de hijos o familiares: puntos críticos" "La razón de ser del procedimiento laboral (I y II)", "Cualificación profesional e inserción laboral de los jóvenes a través del contrato para la formación y el aprendizaje")

He participado en varios proyectos de investigación, a saber: "Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y su instrumentación jurídica", "El uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo: los códigos de buenas prácticas", "Problemas actuales de la negociación colectiva", "Retos de la formación en el empleo juvenil", "Stability and flexibility in labour law reforms".

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Le travail à distance et ses conséquences 1D18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : EL WHATSAPP Y LAS REDES SOCIALES COMO MEDIO DE PRUEBA EN EL ÁMBITO LABORAL

1. El impacto tecnológico en el derecho del trabajo.
2. La prueba tecnológica en el proceso laboral.
3. WhatsApp como prueba tecnológica
4. Redes sociales como prueba tecnológica.
5. Conclusiones

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología):

Estudio del marco legal, análisis de la doctrina científica y análisis de la jurisprudencia nacional.

Las principales conclusiones a las que se espere llegar son:

Se trata de fuentes de prueba que no tienen un claro medio de prueba para ser introducidos en el proceso.

Su naturaleza documental o autónoma dependerá del concepto de documento que se acoja.

La admisión de estas fuentes de prueba choca especialmente con el derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones, e intimidad informática y protección de datos.

La valoración de la lesión de un derecho fundamental en la obtención de esta fuente de prueba presenta obstáculos procedimentales en la regulación del proceso laboral.

Su ineficacia revisora en fase de suplicación debe ser cuestionada en aras a su admisión.

Los principales problemas que se tratarán son:

- a) El encaje de los wasap y las redes sociales como fuentes de prueba y el medio de prueba que permite su introducción en el proceso.
- b) Naturaleza del medio de prueba a utilizar para introducir dichas fuentes de prueba.
- c) Problemas de admisión: especial referencia a la afectación de derechos fundamentales.
- d) Problemas de su práctica en la fase de juicio oral.
- e) Valoración judicial.
- f) Capacidad para revisar hechos probados en fase de suplicación.



GIRAUD
Olivier

DIRECTEUR DE RECHERCHE
Lise CNRS, Paris
France

ADRESSE MAIL : oligiraud@ymail.com

CURRICULUM VITAE

Olivier Giraud est directeur de recherche CNRS au laboratoire Lise-CNRS (UMR 3320), à Paris. Spécialiste d'analyse comparative des politiques publiques, il travaille de façon spécifique sur les politiques de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'accompagnement à la perte d'autonomie et au handicap. Il s'intéresse également depuis plusieurs années aux enjeux de l'égalité des sexes dans le rapport au travail et à la protection sociale. Spécialiste de la comparaison européenne des systèmes d'action publique, il a notamment travaillé sur l'Allemagne, la Suisse, l'Ecosse. Il a récemment publié (avec Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, et Frédéric Rey), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi - Un dictionnaire sociologique*, <https://www.teseopress.com/dictionnaire>, et avec Isabelle Berrebi-Hoffmann, Léa Renard et Theresa Wobbe (dirs.) *Categories in Context - Gender and Work in France and Germany, 1900-Present*, Berghahn Books, New York.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Gouverner le travail domestique. Les usages des instruments de politiques publiques (2/2)

2B18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LE TRAVAIL DES PROCHES AIDANTS AUX MARGES DE L'EMPLOI : INSTRUMENTS D'ACTION PUBLIQUE ET CONSTRUCTION IDENTITAIRE

Le développement du financement de l'aide et des soins à domicile par l'attribution de sommes dont les bénéficiaires peuvent disposer plus ou moins librement (cash-for-care) a entraîné, notamment en France, une croissance de l'emploi direct d'intervenants à domicile. Ces mesures concernent également les proches aidants et aidants de personnes âgées en perte d'autonomie ou de personnes avec handicap. Ces proches – souvent il s'agit de membres de la famille – se trouvent ainsi aux prises avec des rémunérations souvent faibles, et, avec des droits sociaux, souvent incomplets. Par ailleurs, les personnes aidantes sont confrontées à des conflits identitaires profonds. Le cumul de liens sociaux intimes – relation filiale, familiale, amitié ancienne, etc. – et de liens de nature institutionnelle et professionnelle entraîne pour les individus des conflits identitaires qui peuvent les déstabiliser. En la matière, la grande diversité des situations sanitaires, financières, professionnelles, familiales, etc. des personnes et des configurations d'aide gêne les généralisations, mais permet de pointer les manquements du système actuel, tel qu'il existe en France, mais aussi dans d'autres pays européens.



GODEFROY
Joseph

DOCTORANT EN SOCIOLOGIE
Laboratoire du Centre Nantais de Sociologie
(CENS UMR CNRS 6025)
France

ADRESSE MAIL : joseph.godefroy@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

Je termine une thèse de doctorat en sociologie qui porte sur les usages économiques et professionnels du réseau social numérique Instagram. Plus précisément, je travaille sur deux catégories de contenus : les contenus liés au fitness ainsi que ceux mettant en scène l'alimentation.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Globalisation et nouvelles conceptions du travail
1C16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : ENTRE LOISIR ET OPPORTUNITÉS ÉCONOMIQUES, QUELLES FRONTIÈRES DU TRAVAIL SUR INSTAGRAM ?

Cette communication porte sur la commercialisation des contenus personnels en ligne. S'appuyant sur une enquête réalisée dans le cadre d'une thèse de doctorat en sociologie, cette présentation fera état de la manière dont les entreprises mettent au travail les utilisateurs du réseau social numérique Instagram. En restituant le point de vue des acteurs impliqués (créateurs de contenus, entreprises/annonceurs, discours des représentants d'Instagram à l'intention des entreprises) et les mots qu'ils utilisent pour qualifier leurs relations, cette communication entend poser la question des nouvelles frontières du travail induites par le numérique.

Cette communication s'appuiera sur un travail de thèse en cours et conduite depuis 2017. Cette recherche étudie les usages économiques et professionnels des réseaux sociaux numériques à partir de matériaux empiriques diversifiés. La démarche de recherche adoptée combine alors plusieurs approches méthodologiques. Entretiens semi-directifs pour la majorité (n = 48), l'enquête s'appuie également sur une analyse qualitative des contenus partagés sur Instagram par les individus rencontrés, sur l'observation et la participation à des événements mettant en scène les enquêtés et les entreprises qui les sponsorisent (Salon du Body Fitness, Salon des Vins et de la Gastronomie, Salon de la Pâtisserie, etc.), sur des observations participantes effectuées lors de formations organisées et dirigées par Facebook et Instagram permettant ainsi l'analyse du discours produit et diffusé en direction des entreprises, et enfin sur l'étude quantitative de revenus perçus dans le cadre de cer-

tains partenariats.

Soucieux de diversifier les points de vue et de saisir les activités étudiées dans leur dimension collective, les entretiens semi-directifs ne se limitent pas aux Instagrameurs rencontrés en France mais donnent également la parole à des responsables marketing d'entreprise et à des employés d'agences de communication spécialisées dans le marketing d'influence.

Bibliographie : L'espace me manque pour vous transmettre en détail la bibliographie sur laquelle s'appuie mon argumentaire. Néanmoins, elle est accessible ici: https://docs.google.com/document/d/1sjbPpKNFqASVa-Efd8oeYv0tpe6o9hhuqfcv_2KaDX4/edit?usp=sharing

En s'appuyant sur une démarche ethnographique armée de diverses formes d'objectivation (contrats, échanges de mails, analyses quantitatives), cette communication présentera les premiers résultats d'une thèse de doctorat en sociologie portant sur les usages économiques et professionnels des réseaux sociaux numériques.

Il s'agira alors de rendre compte du point de vue des acteurs impliqués et de présenter de manière illustrée la façon dont cette mise au travail prend forme sur Instagram. En outre, nous montrerons que nous retrouvons ici une tendance actuelle du capitalisme qui tend à imbriquer travail et loisir pour mobiliser une main d'œuvre jeune et encore peu expérimentée. Ici, c'est aussi parce que ce travail est d'abord perçu comme un loisir pour ces individus que ces derniers ne se posent pas, au départ, la question de la rentabilité de leur activité. Les gratifications éphémères agissent alors comme une réparation pour compenser la vulnérabilité de cette activité précaire et le temps qui lui est consacré. Tenant davantage d'un travail presque gratuit que d'une activité réellement rémunératrice, le chercheur s'interroge alors sur la responsabilité des entreprises qui impulsent cette mise au travail et sur la dimension légale qui encadre cette activité.

Créé en 2010, Instagram est un réseau social numérique dont la fonction est de partager des images ou bien de courtes vidéos en ligne. Riche de ses plus d'un milliard d'utilisateurs par mois, cette plateforme fait aujourd'hui office de support de communication pour de nombreuses entreprises. En dehors des célébrités qui gagnent leur vie ailleurs mais usent d'Instagram pour alimenter leur capital relationnel et de parfaits anonymes qui en font un usage amateur et gratuit, cette plateforme numérique accueille également la mise au travail de certains individus et invite ainsi le chercheur à s'interroger sur les frontières professionnelles et juridiques qui encadrent la commercialisation des contenus personnels en ligne.

Cette communication proposera de s'intéresser à la manière dont des entreprises, par le biais d'utilisateurs très visibles en ligne, mettent en place un travail discret sur Instagram. Pourtant non-formés au commerce ni au marketing, les entreprises perçoivent chez les individus rencontrés l'opportunité de promouvoir toute sorte de produits. En confrontant ici les discours des individus rencontrés (créateurs de contenus sur Instagram et professionnels du marketing digital) aux autres matériaux collectés (contrats de travail, relevés de comptes, échanges de mails), nous verrons comment l'opportunité perçue par les entreprises repose in fine sur l'euphémisation de la dimension commerciale qui accompagne les contenus partagés en ligne et sur un certain déni de l'économique de la part des créateurs de contenus eux-mêmes.

En rendant compte d'une relation économique et professionnelle impulsée par les entreprises et peu identifiable en ligne, s'appuyant sur l'articulation entre travail et loisir pour mobiliser une main d'œuvre jeune et encore peu expérimentée, cette analyse sociologique souhaite contribuer aux échanges actuels portants sur l'encadrement juridique du travail sur internet. En restituant le point de vue des acteurs impliqués (créateurs de contenus, entreprises, discours des représentants d'Instagram à l'intention des entreprises) et les mots qu'ils utilisent pour qualifier leurs relations, cette communication entend poser la question des nouvelles frontières du travail induites par le numérique.



GOLDFLUS WASSER

Sandra

PROFESORA

Facultad de Derecho Universidad de la República
Uruguay

ADRESSE MAIL : sg@sgw.net.uy

CURRICULUM VITAE

Abogada - Profesora en la Universidad de la República - Montevideo Uruguay.
Abogada Consultora en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.

ABSTRACT

Coordinatrice d'un échange thématique / Coordinadora de un intercambio temático & intervenante / ponente

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Incidences des nouvelles technologies sur la santé au travail
2C14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45**

TITRE : LA PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO GLOBALIZADO. LA FUNCIÓN DE LA OIT

El tema de protección contra la violencia y el acoso laboral, fue el gran olvidado por la Organización Internacional del Trabajo hasta la aprobación del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206, coincidentes con los 100 años del organismo en el pasado año 2019 en su conferencia. ¿En qué contexto se da este convenio? Estamos viendo un tiempo, un momento que ya lleva un par de décadas en que la OIT no produce convenios importantes.

El último convenio importante tal vez fue el 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, después de este convenio de 1999, no hay convenios importantes e incluso se pone en duda la subsistencia de algunos convenios o se plantea la revisión de algunos convenios incluso el 87. En este centenario de la OIT la conferencia adoptó un convenio y un convenio que seguramente es uno de los que estarán entre los importantes es un convenio sobre protección en caso de Discriminación y Violencia y Acoso Laboral.

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología):

Documentación proveniente de OIT y normas nacionales.

Conclusions attendues (Conclusiones a las que se espera llegar)

La necesidad de que en este mundo globalizado existan mecanismos de protección contra la violencia y acoso laboral que sea efectivo y homogéneo.

Problèmes abordés/Questions centrales

(Problemas básicos a tratar/ cuestiones centrales)

La intervención de la OIT en los temas vinculados con la violencia en el mundo del trabajo, análisis de sus respuestas, y el acatamiento de los estados miembro de sus decisiones.

Co-auteurs / Co-auters : **Gloria GARI & Ana SANTESTEVAN**



GONZÁLEZ VIDALES **Cristina**

CONTRATADA PREDOCTORAL EN FORMACIÓN (FPU)
Universidad de León
España

ADRESSE MAIL : cgonv@unileon.es

CURRICULUM VITAE

Contratada Predoctoral en Formación mediante la ayuda para la formación de profesorado universitario (FPU) del Ministerio de Universidades es Graduada en Relaciones Laborales y Recurso Humanos en 2016 y Master en Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en 2017 por la Universidad de León, obteniendo el Premio Extraordinario en ambas titulaciones. Actualmente desarrolla su investigación doctoral en el área Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, siendo el tema de tesis las implicaciones laborales de la robotización. Hasta el momento ha publicado varios capítulos de libros relacionados con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y cuenta con un artículo relacionado con la prevención de riesgos laborales en la nueva industria 4.0 y varias ponencias relacionadas con las nuevas tecnologías y la digitalización.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

La revolución digital y sus implicaciones en el marco de las relaciones laborales 1A14 - 24 Septiembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : SEGURIDAD Y SALUD EN LA ERA DIGITAL

Todas las revoluciones industriales se han caracterizado por incorporar a los procesos productivos algún tipo de innovación tecnológica, así, por ejemplo, la 1ª revolución industrial se caracterizó por la incorporación de la máquina de vapor al proceso productivo, la 2ª revolución industrial por la sustitución de las máquinas de vapor por máquinas eléctricas. En la actual, la 4ª revolución industrial o Industria 4.0 estas innovaciones tecnológicas características son la robotización y la digitalización. Si bien, tanto la robotización como la digitalización de los procesos productivos son acreedores de múltiples ventajas como pueden ser el incremento de la productividad y competitividad o la producción bajo demanda, lo cierto es, que también lo son de otros tantos inconvenientes, tales como: la introducción de nuevos riesgos laborales o el aumento de los ya presentes en las actividades afectadas por la robotización y/o la digitalización.

En la actualidad no se dispone de una normativa específica en materia de robotización y digitalización, por ello será necesario desarrollar en los próximos años una regulación específica sobre prevención de riesgos laborales en la empresa digitalizada que proteja al trabajador de los riesgos derivados de la digitalización.



GRAU-PINEDA Carmen

PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

ADRESSE MAIL : carmen.grau@ulpgc.es

CURRICULUM VITAE

CV de Carmen GRAU & Concha SANZ

Carmen Grau y Concha Sanz son profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en las Universidades de Las Palmas de GC y Castilla La Mancha, respectivamente.

Actualmente son miembros del Seminario Permanente de Trabajo Doméstico vinculado al Instituto de Estudios de Género de la UC3M e integrantes de un Proyecto financiado por el Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades sobre la referida materia y dirigido por la Profesora Quintero Lima. A ambas nos preocupan y ocupan los temas de género, igualdad y no discriminación y, últimamente, nuestros esfuerzos investigadores se centran en analizar los problemas de informalidad, precariedad, invisibilidad de las trabajadoras domésticas e intentar hacer propuestas para superarlos. Ambas cuentan en su haber con varias publicaciones al respecto, la última de ellas, la monografía publicada por el Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco que lleva por título Reflexiones sobre el empleo doméstico (978-84-547-3542-8, marzo 2020), fruto del I Congreso sobre Empleo Doméstico celebrado en Bilbao en octubre de 2019.

ABSTRACT

IMAGO

(Commentaire flash et/ou Poster / Comentario breve y/o Póster)

**Environnement, Agriculture et secteurs spécifiques
2D16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45**

TITRE : LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONALES EN EL EMPLEO DOMÉSTICO

El objetivo principal de esta aportación no es otro que poner de relieve la importancia crucial que la formación y cualificación profesionales tiene respecto del empleo doméstico en su proceso de reconocimiento y dignificación. Y es que pese al reconocimiento a "la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad" (ex art. 4.2. b ET); en el sector del empleo doméstico, tanto los déficits

de formación como la práctica ausencia de oferta formativa profesional son cuestiones que generan unanimidad.

1. INTRODUCCIÓN
2. EL EMPLEO DOMÉSTICO: CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE ESTE SECTOR PARTICULAR.
3. EL DERECHO A LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO
4. CONCLUSIONES

La metodología será analítico-descriptiva, en un primer momento, para después ser propositivo-conclusiva. Lo primero respecto del análisis de las principales normas tanto a nivel estatal como autonómico; lo segundo, en cuanto a las propuestas conclusivas que pretenden plantearse a modo de cierre. En cuanto al enfoque que pretende darse a esta aportación debe ser forzosamente crítico dado que partiendo de la realidad que pretende describirse con carácter previo, es nuestro objetivo extraer, más allá de conclusiones, propuestas concretas que contribuyan en la profesionalización del sector.

Se parte de la hipótesis de que el empleo doméstico continúa, aún hoy, infravalorado por tratarse de un empleo mayoritariamente femenino y vinculado al reparto de roles tradicionales de la sociedad patriarcal en el marco del cual los cuidados se atribuyen en exclusiva a las mismas. Por mucho que ha intentado profesionalizarse este tipo de trabajos (domésticos y de cuidados), el importante sesgo de género que los caracteriza supone un lastre en la definitiva superación de la precarización e informalidad en que se desarrollan. Y en este sentido, nos parece fundamental enfatizar en la profesionalización, formación y cualificación de las trabajadoras domésticas y en la contribución determinante que ello tendría respecto de su reconocimiento y dignificación.

1. ¿POR QUÉ ES EL SECTOR DEL EMPLEO DOMÉSTICO UN ÁMBITO LABORAL DIFERENTE?
2. ¿QUÉ OCURRE CUANDO LA ACTIVIDAD LABORAL DE LAS MUJERES SE GENERALIZA?
3. ¿QUÉ ES EL TRABAJO DOMÉSTICO?, ¿Y LOS CUIDADOS?
4. ¿POR QUÉ NO SE CONSIGUE DESPRENDER DE LA LÓGICA DE GÉNERO AL EMPLEO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS?
5. ¿EN QUÉ CONTRIBUIRÍA LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DEL SECTOR A SUPERAR LOS PROBLEMAS DE RECONOCIMIENTO?, ¿NO ES MÁS IMPORTANTE SUPERAR OTROS DÉFICITS?

Co-auteur / Co-auter : **Concha SANZ-SAEZ**



GUAMÁN HERNÁNDEZ **Adoración**

PROFESORA TITULAR
Universidad De Valencia
España

ADRESSE MAIL : guaman@uv.es

CURRICULUM VITAE

Profesora titular de derecho del trabajo y de la seguridad social en la Universitat de València. Doctora (PhD) en Derecho por las Universidades de Paris X-Nanterre y Valencia, con premio extraordinario de doctorado y dos sexenios de investigación, con una maestría en Unión Europea, un posgrado en Cooperación internacional y desarrollo y dos licenciaturas en Derecho y en Ciencias políticas y de la Administración. Actualmente es, además, profesora invitada en la Universidad de Paris Ouest Nanterre así como investigadora asociada del centro HOMA (derechos humanos y empresas) de Brasil, del Instituto de Derechos Humanos Joaquín Herrera Flores y de la Universidad Libre, también colabora como docente con asiduidad en otras universidades europeas y latinoamericanas. Es coordinadora del Grupo de Trabajo de CLACSO titulado "Lex Mercatoria, Derechos Humanos y Democracia".

Su línea principal de investigación es la relación entre la Lex Mercatoria y los Derechos Humanos, en particular respecto del impacto de las actividades de las empresas transnacionales, los Tratados de Comercio e Inversión y las actividades del FMI sobre los derechos sociales, con especial atención a las situaciones de esclavitud moderna en las cadenas globales de producción y su afectación a las mujeres así como en el proceso de negociación del Tratado Vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas y los derechos humanos.

ABSTRACT

SÉANCE PLÉNIÈRE D'OUVERTURE

22 septembre 2020 - Vidéo pré-enregistrée

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Travail, commerce et mobilités internationales 1C18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LA OIT FRENTE AL DESAFÍO DE LA LEX MERCATORIA

El concepto de Lex Mercatoria se asienta en los análisis contemporáneos del contexto jurídico-político global. El regreso de las Instituciones Financieras Internacionales y la proliferación de tratados de comercio e inversión se conecta con un retroceso general de la protección de los derechos humanos (laborales en particular). La repercusión de la LM en el mundo del trabajo y en los derechos de los trabajadores exige una reacción desde el prisma de la "gobernanza" del trabajo. Esta reacción imprescindible es compleja en todos los niveles. En el plano nacional no existe la capacidad para aprehender a las ETN o resistir la LM. En el plano internacional las debilidades de la OIT son patentes, al igual que la capacidad de instituciones como el FMI para dictar la política laboral global o de las ETN para infringir normas laborales. A desentrañar esta relación y proponer líneas de actuación para mantener el mundo del trabajo al abrigo de la LM se dedica esta comunicación.

La elaboración de la ponencia va a realizarse siguiendo en primer lugar la metodología jurídica tradicional y acudiendo a fuentes secundarias y al análisis jurisprudencial. Sin embargo, la originalidad de la propuesta radica en la utilización transversal de la metodología de investigación militante y las fuentes directas. Esta metodología implica el trabajo directo con organizaciones de derechos humanos, con defensoras de derechos, con instituciones internacionales, con campañas por DDHH y la posibilidad de conocer de primera mano distintos problemas abordados y detallados a lo largo de la ponencia, sí como la oportunidad de haber debatido las vías de solución propuestas

Reconociendo la insuficiencia de la Declaración EM por su carácter no vinculante, muchas voces han abogado por la oportunidad de que la OIT entre en el juego del hard law. Este es sin duda el reto que debe asumir la OIT en esta nueva década y que puede plasmarse en varios sentidos. Por un lado, a través de la aprobación de un Convenio sobre Cadenas de Suministro, donde se regulara la responsabilidad en materia de derechos laborales de los distintos agentes económicos que componen las cadenas de las ETN y que permitiera evitar la impunidad de las matrices así como asegurar mecanismos de vigilancia y diligencia debida. El ejemplo de la ley francesa de vigilancia debida en esta materia así como el creciente número de Acuerdos Marco Globales, son convenientes. Otra de las vías pasa por una involucración plena de la OIT en el proceso de la Resolución 26/9 ("Binding Treaty") que se desarrolla en el marco del CDHNU. No debe perderse de vista el potencial de este tratado, tanto en ausencia del posible Convenio sobre cadenas de suministro como en cooperación con un futuro texto, para impulsar el papel de la OIT y de los agentes sociales. Por añadidura, también podría ser interesante, una actitud más proactiva de la OIT en relación a las cláusulas socio-laborales que se están incluyendo en los tratados de comercio e inversión de nueva generación, en concreto, situando como elementos de control del cumplimiento de los compromisos de estas cláusulas a sus propios órganos o expertos, sin ceder completamente este terreno (que finalmente evalúa el cumplimiento de normas OIT) al ámbito del comercio internacional. Más allá de estas

posibles actuaciones, queda un problema de fondo por resolver que se extiende día a día, con una potencia creciente y que no es otro que la invasión del mundo de las normas del trabajo por las instituciones financieras internacionales o, dicho en otros términos, la capacidad normativo/laboral creciente del Fondo Monetario Internacional.

La LM o el nuevo “derecho global” (Pistor, 2019) tiene varios ejes. Por un lado, integra las disposiciones, políticas de ajuste y préstamos condicionados de las Instituciones Financieras Internacionales (IFIs), muy en particular las derivadas de la actividad del Fondo Monetario Internacional (FMI) y sus normas estatales de desarrollo. Por otro lado, la Lex Mercatoria integra los acuerdos de comercio e inversión. La extensión de este Código del Capital Global se vincula con el desarrollo exponencial de las grandes corporaciones (Guamán, González, 2018) así como por la creciente “captura corporativa”. Todo ello, expresado en el plano internacional, tiene una enorme repercusión en el mundo del trabajo.

La necesidad de reforzar la OIT es una necesidad evidente. Sin embargo no debe olvidarse que, a pesar de los cien años de esfuerzo de la OIT, el derecho laboral tiene una innegable base de producción y aplicación nacional, sobrepasada por la realidad de las ETN, cuya estructura descentralizada y deslocalizada permite la elección, elusión y evasión tanto de las normas laborales estatales como de acción sindical. La posibilidad de someter a la justicia estatal a las empresas matrices por actos cometidos a lo largo de sus cadenas de producción en terceros países es limitada. Además, las ETN desplazan la producción buscando los más bajos estándares de protección de los derechos humanos y esta movilidad sitúa a los estados, especialmente a los más débiles, en una permanente carrera a la baja para competir en la atracción de la inversión extranjera. Si a estos fenómenos les sumamos la captura corporativa la predicción de la disolución de la capacidad del Estado para respetar, promover y proteger los derechos humanos, incluyendo los laborales, está servida.

Este escenario coloca el desafío en el tejado del derecho internacional, pero en este plano el problema se presenta con una doble complejidad cuyo análisis se aborda en la ponencia.



GUIDI MOGGIA
Caterina

PROFESORA FACULTAD DE DERECHO
Universidad Adolfo Ibáñez
Chile

ADRESSE MAIL : caterina.guidi@uai.cl

CURRICULUM VITAE

Profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad Adolfo Ibáñez. Sus principales áreas de trabajo son el Derecho Laboral y la Seguridad Social.

Magíster en Derecho con mención en Derecho Privado, Universidad de Chile. Abogada y licenciada en Ciencias Jurídicas, Universidad Adolfo Ibáñez.

Es autora de los libros «Manual del Contrato de Trabajo» en coautoría con el profesor Sergio Gamonal Contreras (2010-2011-2012-2015) y de «Bioética, Sida y Derecho del Trabajo» (2012), además de diversos artículos de su especialidad.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Plateformes

1D16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : UBER, ALGORITMOS Y CONTROL EMPRESARIAL

Los rápidos avances en las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICs) han contribuido al desarrollo económico a nivel global y han creado nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, trabajo virtual, crowd working o trabajo en plataformas digitales, smartwork, entre otras. Sin embargo, paradójicamente, estos mismos adelantos tecnológicos han perfeccionado y reforzado las potestades del empleador, precarizando el trabajo de millones de personas alrededor del mundo. Innumerables son los desafíos a que se enfrenta el derecho del trabajo en el contexto actual. En este trabajo nos limitaremos al examen de los efectos jurídicos de las decisiones adoptadas en el ámbito laboral en base a algoritmos, en especial aquéllas que dicen relación con la contratación de trabajadores o "socios colaboradores" en el caso de Uber –ejemplo paradigmático en la materia-, y como estos mismos algoritmos operan como un mecanismo de control empresarial, alter ego de la subordinación jurídica.

Entre otra literatura pertinente, revisaremos la siguiente:

- DAGNINO, Emanuele**, "Uber Law: Perspectiva Jurídico-laboral de la Sharing/on-demand Economy", en: ADAPT, 2015.
- DE STEFANO, Valerio**, "The Rise of the Just-in-time Workforce: On Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the Gig.economy", en: Conditions of Work and Employment Series N° 71, OIT, Ginebra, 2016.
- DESAI, Deven R.**, "Exploration and Exploitation: An Essay on (Machine) Learning, Algorithms, and Information Provision", en: Loyola University Chicago Law Journal Vol. 47, 2015.
- FERNANDEZ BRIGNONI, Hugo**, "Las Empresas de Aplicaciones Tecnológicas y el Fenómeno "Uber". La llamada "Economía Disruptiva"", en: Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales N°261, 2016.
- GOERLICH PESET, José María**, "¿Repensar el Derecho del Trabajo? Cambios Tecnológicos y Empleo", en: Gaceta Sindical: Reflexión y Debate Nueva Etapa N° 27, 2016.
- KIM, Pauline T.**, "Auditing Algorithms for Discrimination", en: University of Pennsylvania Law Review Online Vol. 166, 2017.
- SOLON Barocas y SELBST, Andrew**, "Big Data's Disparate Impact", en California Law Review Vol. 104, 2016.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián**, "El Impacto de la "Uber Economy" en las Relaciones Laborales: los Efectos de las Plataformas Virtuales en el Contrato de Trabajo", en: Revista Ius Labor 3, 2015.

Nuestra propuesta es formalista-dogmática. En este contexto, será comparativa, ya que apelaremos a soluciones doctrinarias y jurisprudenciales desarrolladas en derecho comparado en relación al problema planteado, para analizar las implicancias jurídicas de las decisiones adoptadas en el ámbito laboral en base a algoritmos, en el caso de Uber. Así, asumirá caracteres propositivos e interpretativos. Los métodos de investigación a emplear son el analítico y sintético, con el fin de separar el objeto de estudio en partes, y una vez comprendida su esencia, construir una nueva unidad sistemática y coherente.

El sistema de algoritmos utilizado por Uber constituye un importante índice de subordinación que permite constatar la existencia de una relación de carácter laboral. En vistas al principio de primacía de la realidad y al surgimiento de estas nuevas formas de trabajo, las potestades del empleador -materializadas a través del uso de algoritmos-, y la subordinación jurídica en el caso de los choferes de Uber, constituyen dos caras de la misma moneda.

El Derecho del Trabajo debe evolucionar en función de las nuevas realidades. La complejidad de estas temáticas ha provocado que aún no exista una regulación sistemática. Por consiguiente, es necesario sincronizar los avances tecnológicos con algunas ideas centrales propias de esta rama del derecho: la cibersubordinación, la ciudadanía del trabajador en la empresa, la función tutelar y el método latinoamericano de los principios del Derecho del Trabajo. Se trata de elementos claves para hacer frente a las situaciones de indefensión a que se ven expuestos los individuos, cuyo único capital es su "fuerza de trabajo", frente a la Gig Economy o economía digital.

Así, es fundamental tener presente la especificidad del trabajo subordinado privado y el rol protector que singulariza esta rama del derecho, pero revitalizados a la luz de los avances tecnológicos. Dicho de otro modo, no debemos olvidar que el principal fin del Derecho del Trabajo es proteger al trabajador, parte débil de la relación laboral, y que el trabajador no deja de ser ciudadano y titular de aquellos derechos fundamentales que nos corresponden a todos por el solo hecho de ser personas –derecho a la no discriminación laboral, y derechos a la privacidad y a la protección de datos personales-, por el solo hecho de incorporarse a una unidad productiva. De lo contrario, desnaturalizaremos el Derecho del Trabajo. Por consiguiente, debemos remontarnos a sus orígenes y fundamentos, pero redibujados frente a las nuevas problemáticas.

El advenimiento de las nuevas tecnologías ha precarizado el trabajo de millones de personas, debido al surgimiento de nuevas formas de trabajo que no se han incluido en la protección que dispensa el derecho laboral –como el caso de Uber, ejemplo paradigmático en materia de crowd-working-, y por la creación de nuevas formas de control empresarial, que se han traducido en el fortalecimiento de las potestades del empleador a través de la cibervigilancia.

La pregunta clave en relación al objeto de estudio es: ¿cuáles son las implicancias jurídicas de las decisiones automatizadas (en base a algoritmos) adoptadas por Uber en relación a la contratación de "socios colaboradores" y en lo referido a las medidas de control y/o sanciones que podría aplicar durante la vigencia del contrato?

Analizaremos si Uber puede utilizar los algoritmos como instrumento de gestión de recursos humanos, centrándonos en los desafíos que se plantean en relación al derecho a la no discriminación laboral y a la privacidad. Por su parte, examinaremos los criterios que se utilizan en su construcción, ya que para determinar el mejor candidato para un puesto de trabajo deben introducirse ciertas variables, lo cual incrementa la posibilidad de que se discrimine arbitrariamente, en la eventualidad de que las mismas consideren algún criterio sospechoso de discriminación, o de que esta información sea obtenida mediante el tratamiento de otros datos que en principio no reúnan esta característica.

Ahora bien, en relación al fortalecimiento de las potestades del empleador, examinaremos las consecuencias jurídicas derivadas de este sistema automatizado de control desde dos perspectivas: en relación al derecho a la privacidad y a la protección de datos personales, y en lo relativo a la "cibersubordinación", ya que en el caso de esta empresa ha existido bastante discusión en torno al tipo de relación que existe entre la misma y los mal llamados "socios colaboradores".



HARDY **Pénélope**

DOCTORANTE

UMR 7354 DRES (Droit, Religion, Entreprise et Société)
Université de Strasbourg
France

ADRESSE MAIL : penelope.hardy@etu.unistra.fr

CURRICULUM VITAE

- Université de Strasbourg (Unistra) — Doctorat, Septembre 2019 – Aujourd’hui
« Le droit à la sécurité sociale face aux libertés économiques. Le cas de l’artiste itinérant »
 - University Catholique de Louvain (UCL) — Master en droit, 2016-2018, Grande Distinction
Finalité droit transnational, comparé et étranger ; option droit social (droit du travail approfondi - advanced aspect of labour law ; droit approfondi de la sécurité sociale ; droit social européen et international) ; option assurance (droit des assurances ; assurances de dommages - schadeverzekeringen ; assurances de personnes)
 - Mémoire : « La mobilité du travailleur et le droit à la sécurité sociale - La protection du travailleur nomade » Université de Genève (Unige) — Certificate of Transnational law, Septembre 2017 - Février 2018
 - Organisation internationale ; Comparative Methodology : Contract Law ; International Litigation ; Comparative Human Rights ; Droit de l’art et des biens culturels
- Interventions :**
- Intervention ponctuelle dans le cadre du séminaire sur « l’Europe sociale » (Master 1 sciences politiques) dispensé par Madame Mélanie Schmitt (Maitre de conférences, HDR), Université de Strasbourg
 - 21 février 2020 « Les compétences sociales de l’Union européenne »
 - Intervention ponctuelle dans le cadre du cours « mobilité et protection sociale de l’UE » (Master 2 droit social) dispensé par Madame Fabienne Muller (Maitre de conférences, HDR), Université de Strasbourg
 - 12 mars 2020 « Les règlements européens de coordination »

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Les systèmes de protection sociale influencent-ils ou s'adaptent-ils aux migrations internationales de travail ? Réflexions à l'échelle européenne 1B16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : L'HYPERMOBILITÉ DES TRAVAILLEURS EUROPÉENS ET LA COORDINATION DES RÉGIMES DE SÉCURITÉ SOCIALE : LE CAS EMBLÉMATIQUE DES ARTISTES DU SECTEUR DU SPECTACLE

L'artiste est un travailleur et s'intègre aux catégories existantes des travailleurs, la dimension artistique, culturelle ou de la passion avec laquelle s'exerce ce métier n'y fait pas exception.

Une telle affirmation permet de confirmer l'applicabilité du règlement européen de coordination des systèmes de sécurité sociale² à cette catégorie particulière de travailleur. Néanmoins, sa double pluriactivité ne rend pas l'application du règlement aisée. En effet, la profession d'artiste du secteur du spectacle est caractérisée par une pluriactivité à la fois géographique et professionnelle. La pluriactivité géographique de l'artiste s'exprime par l'accomplissement de prestations (de courte durée) sur le territoire de plusieurs États, par exemple dans le cadre d'une tournée. Dans ce sens, l'Avocat Général M. Szpunar caractérise le travailleur hautement mobile par « le fait que [son] lieu de travail n'est, en réalité, pas géographiquement défini » (Conclusions dans l'affaire C-16/18 Michael Dohersberger c. Magistrat der Stadt Wien, pt 58). La pluriactivité professionnelle concerne le cumul de différents statuts, telle la musicienne indépendante qui est par ailleurs enseignante.

Après avoir brièvement exposé le cadre particulier des artistes du secteur du spectacle et de leur double pluriactivité, la présente contribution s'attardera sur certaines questions relatives à leur statut en matière de sécurité sociale. En premier lieu, nous aborderons la difficile application des règles de détermination de la loi applicable et de l'État compétent. En effet, bien que le règlement européen de coordination des régimes nationaux de sécurité sociale contienne des dispositions relatives à la détermination de la législation applicable aux travailleurs migrants, l'application de ces dernières se révèle particulièrement difficile face à une multitude d'États potentiellement compétents et différents statuts (indépendant, salarié, fonctionnaire), tel est le cas des artistes du secteur du spectacle. Ensuite, l'accumulation de régimes applicables sera mise en évidence du point de vue des travailleurs tout au long de leur carrière, et du point de vue des employeurs face à l'absence d'uniformité de régime de leurs travailleurs. Enfin, nous soulignerons les difficultés liées à la charge administrative, le manque de connaissance.

La présente contribution vient compléter le panel en offrant une illustration concrète des défis rencontrés auprès des artistes hypermobiles du secteur du spectacle vivant dans le cadre européen de coordination des systèmes de sécurité sociale.



HÉAS Franck

Professeur à l'université de Nantes
Université de Nantes
France

ADRESSE MAIL : franck.heas@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

Membre de l'équipe de direction du laboratoire DCS.
Responsable du M2 Droit social et management des RH en formation continue.
Responsable scientifique du projet Organisation du travail et santé mentale, DARES/DRESS (2019-2021).

RESPONSABILITES EDITORIALES

- Membre du comité scientifique du réseau international CIELO.
- Membre du comité de rédaction de la revue Santé et Travail (France).
- Membre du comité scientifique de la Revue internationale sur le travail et la société (Canada).
- Membre du comité éditorial de la Revue juridique du travail et du développement humain (Brésil).

Ouvrages et directions d'ouvrages

- Droit du travail, Bruxelles, Larcier-Paradigme, 2019, 7e édition, 396 p.
- Négociation collective, pratiques et innovations en matière de risque santé, co-direction avec J. Dirringer, Droit social, 2019, pp 892-940.
- Variations sur et autour de l'inaptitude en santé-travail, co-direction avec M. Del Sol, Toulouse, Octarès, Collection Colloques et congrès, 2016, 246 p.

Articles

- La négociation collective d'entreprise sur la qualité de vie au travail, Droit social, 2019, pp 907-913.
- Les réformes en droit du travail : affaiblissement ou opportunité pour le droit de la santé au travail ? (avec Fantoni S.), Droit social, 2018, pp 202-208.
- La pénibilité au travail, une problématique multidimensionnelle, Droit Ouvrier, 2016, pp 339-344.

ABSTRACT

Coordinateur d'un échange thématique / Coordinador de un intercambio temático & intervenant / ponente

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Santé et sécurité des travailleurs
2C16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45**

TITRE : RÉFLEXIONS EXPLORATOIRES SUR LA MOBILISATION DU CONCEPT D'EXPOSOME EN DROIT DU TRAVAIL

Issu du vocabulaire de santé publique, l'exposome implique qu'au delà des seuls critères génétiques, des facteurs comportementaux, sociaux, socio-économiques, professionnels, familiaux, psychologiques (etc.) sont des déterminants de la santé. La présente proposition se fonde sur des réflexions exploratoires relativement à la mobilisation de ce concept d'exposome en droit du travail. Comment peut être prise en compte la logique d'exposome dans le cadre professionnel ? Quels sont les leviers et quelles peuvent être les conséquences d'une extension du concept d'exposome en droit du travail ?

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología)

Analyse des sources du droit du travail et du droit de la santé (lois, jurisprudence essentiellement)

A l'inverse du droit de l'environnement ou de la santé, la transposition de l'exposome au champ professionnel n'a pas retenu l'attention des travaillistes. Il s'agira par conséquent de premières réflexions quant à la mobilisation de cette logique exposomiale en droit du travail.

Il y aurait notamment une contradiction voire ambivalence à exporter la notion : si les évolutions du droit de la santé au travail se fondent sur une approche exposomiale, le concept pourrait présenter des dangers en matière de reconnaissance des risques professionnels et cette admission du caractère diversifié des causes d'une affection ne doit pas aboutir à un retournement des mécanismes de prise en charge. En effet, si la santé de l'individu peut être détériorée pour différentes raisons, le risque professionnel présentant inévitablement un lien avec l'emploi, pourrait être considéré à l'aune d'autres causes : faible résistance physique, absence d'activité sportive, fragilité psychologique, difficultés matérielles d'existence, addictions, relations familiales conflictuelles, troubles du sommeil.... autant de facteurs potentiellement facilitateurs de la survenance d'un risque professionnel ou aggravateurs de ses conséquences. La logique de l'exposome pourrait alors impliquer une recherche des différentes origines du risque professionnel afin d'en mesurer l'importance et le caractère plus ou moins déterminant.

Or pour l'instant, la reconnaissance des risques professionnels repose sur un critère lié à la dimension professionnelle de l'événement ayant altéré la santé du salarié ; il n'y a pas d'approche globale des facteurs expliquant la survenance d'un risque professionnel. La logique résultant du concept d'exposome est de ce point de vue exclue en matière de reconnaissance des accidents du travail (prééminence du lien avec l'emploi) et des maladies professionnelles (système des tableaux). Les concepts du droit de la santé publique sont-ils transférables en droit du travail ?

Au-delà des critères génétiques, l'exposome désigne l'exposition à des facteurs non-génétiques subis par l'organisme humain (comportementaux, sociaux, professionnels, familiaux, psycholo-

giques). A l'origine, ce concept cible les déterminants environnementaux de maladies, par opposition aux seuls déterminants génétiques. En France, la notion a été mobilisée dans le cadre du 3e Plan national santé-environnement (2015). La loi du 26 janvier 2016 fonde la politique de santé sur le concept d'exposome : intégration sur la vie entière de l'ensemble des expositions influençant la santé humaine (Art L 1411-1 CSP).

La transposition de cette logique s'articule avec les mutations du droit de la santé au travail qui a évolué d'une organisation matérielle de l'hygiène et de la sécurité, vers un droit d'anticipation des risques professionnels puis, une réglementation préservant la santé de l'individu en entreprise. C'est l'idée que le salarié ne perd pas sa qualité de personne en franchissant les portes de l'atelier, du bureau, de l'usine. Dans ce mouvement d'approche globale, systémique et holistique de la santé au travail, les réglementations intègrent l'ensemble des risques susceptibles de résulter de l'entreprise : professionnels, industriels, technologiques, de santé publique, environnementaux. Des circonstances aux effets démultipliés peuvent porter atteinte à la santé du travailleur. Cette approche globale amène à protéger le salarié vis-à-vis de l'ensemble des risques liés à l'entreprise : consacrant ainsi la logique d'exposome.

Pareillement, en santé mentale, une altération psychique est souvent liée aux conditions d'emploi, à la reconnaissance, au rôle du management ou d'autres éléments non professionnels (vie familiale ou personnelle, relations sociales ou accident de la vie). Conformément à une logique exposomiale, le droit de la santé au travail prend en compte et intègre objectivement la diversité des risques susceptibles d'altérer la santé de la personne au travail.



HORVÁTH István

PROFESSORE ASSOCIATO DI DIRITTO DEL LAVORO
Eötvös Loránd University Faculty of Law, Department of Labour
Law and Social Law
Hungria

ADRESSE MAIL : horvath.istvan@ajk.elte.hu

CURRICULUM VITAE

Professore associato, Facoltà di giurisprudenza dell'Università Eötvös Loránd, Dipartimento di diritto del lavoro e diritto sociale, Budapest, Ungheria). Insegnamento in lezioni frontali e seminari, - ricerca scientifica, pubblicazioni scientifiche, docente in conferenze in Ungheria e all'estero. Nel 2019 conferenziere, Madrid (Spagna). Programma di mobilità del personale Erasmus + per l'istruzione Requisiti comuni di diritto del lavoro dell'UE con diverse soluzioni degli Stati membri. Diritto del lavoro e della previdenza sociale presso il Bachelor of Business Administration; Carlos III. Università; Madrid - Dipartimento di diritto sociale e internazionale. Nel 2018 Lecturer Madrid (Spagna). Diritto del lavoro e della previdenza sociale presso il Bachelor of Business Administration; Università Carlos III. Nel 2016–2017 Docente, Cluj Napoca (Romania). Formazione per studenti di giurisprudenza; Sapientia University of Transylvania ungherese. Dal 2018 membro del Comitato di accreditamento ungherese, commissione giuridica. Nel 2017–2018 Leader del progetto di ricerca Migliorare le conoscenze sull'impatto delle parti sociali dell'Europa centrale e orientale sulle riforme del mercato del lavoro competitivo di fronte alla crisi globale –VS / 2016/0368. Capo del Dipartimento Eötvös Loránd Università Facoltà di giurisprudenza, Dipartimento di diritto del lavoro e diritto sociale.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

**Politiche di attivazione e proibizione del lavoro forzato/obbligatorio
(activation policies and prohibition of forced labour)
1A18 - 24 Settembre 2020 - 18h00 à 19h45**

**TITRE : POLITICHE DI ATTIVAZIONE E LAVORO. LA CONDIZIONALITÀ NEL SISTEMA
DEL DIRITTO UNGHERESE NELLA PROSPETTIVA SOVRANAZIONALE**

L'Autore affronterà il problema dell'obbligo di lavoro e della libertà di lavoro nella prospettiva dei Paesi dell'Est europeo, ed in particolare dell'Ungheria, alla luce della Convenzione europea dei diritti dell'uomo.

I casi giunti all'attenzione della Corte riguardano perlopiù prestazioni dovute per un periodo limitato di tempo, da soggetti che comunque possono ricavare un vantaggio dallo svolgimento dell'attività alla quale risultano tenuti, attività che possono consistere, a titolo d'esempio, nello svolgere il tiroci-

nio necessario per iscriversi a un ordine professionale, fare parte di una giuria popolare, o svolgere attività professionale gratuita per i non abbienti. Data la tendenziale sempre più frequente adozione da parte degli ordinamenti di schemi "welfare to work", cioè di modelli di assistenza pubblica che condizionano l'erogazione delle prestazioni assistenziali pubbliche all'adempimento dell'obbligo di attivarsi per reperire un'occupazione, l'eccezione consentita dall'articolo 4 della Convenzione, non sembra secondaria, e individuare i confini dell'obbligo sociale di lavoro è certamente rilevante sui piani teorico e pratico.

Come si diceva, il diritto internazionale vieta servitù, schiavitù e lavoro forzato, ma ammette l'imposizione da parte degli stati di obblighi sociali di lavoro. L'imposizione di obblighi a titolo di dovere sociale è infatti compatibile con i principi affermati dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo, dato che costituisce un'eccezione specifica al divieto di lavoro coattivo. La disposizione non è però di semplice interpretazione, dato che formula un precetto a contenuto generico volto a salvaguardare il diritto degli stati aderenti a imporre prestazioni di lavoro nei limiti della normale accettabilità.

La norma, in ossequio alla giurisprudenza che la Corte europea ha prodotto, impone l'effettuazione di un giudizio di proporzionalità circa il sacrificio richiesto al destinatario, e il principio sviluppato dalla Corte, principio secondo il quale a un obbligo sociale deve accedere o accompagnarsi un vantaggio per chi è richiesto di adempierlo ha una funzione importante: la funzione di escludere la legittimità di corvée basata solo su un rapporto di sudditanza fra onerato e beneficiario, e dunque confermare cioè ciò che appare come applicazione dell'idea di reciprocità degli obblighi sociali collegati dall'appartenenza a una data comunità.

I casi che sono stati ricondotti all'adempimento di obblighi sociali di lavoro, riguardano dunque situazioni in cui il vantaggio ulteriore è tangibile, come è ad esempio il caso dello svolgimento di pratica professionale necessaria all'abilitazione professionale, che consente evidentemente al tirocinante di accedere a un gruppo professionale selezionato.

L'Autore offrirà una ricostruzione della giurisprudenza della Corte EDU ragionando della legittimità dell'imposizione del dovere in relazione alle situazioni in cui l'obbligo sociale di attivarsi condiziona l'erogazione di mezzi minimi di sussistenza per soggetti che non hanno alternative, perché non hanno chi si prenda cura di loro, o perché non riescono a trovare un'occupazione coerente con le loro competenze, sono poco professionalizzati, poco produttivi, anziani, superati.



IGARZA FUNES

Gustavo

ABOGADO - DOCENTE
Universidad de la República
Uruguay

ADRESSE MAIL : guigarza@adinet.com.uy

CURRICULUM VITAE

Gustavo Pablo Igarza Funes. Doctor en Derecho y Ciencias Sociales egresado de la Universidad de la República (UDELAR) en 1996. Magister Derecho Administrativo y Económico de la Universidad de Montevideo. Ha realizado cursos de especialización en "Derecho del Trabajo y Seguridad Social" en la Universidad de Salamanca España, "Especialización en Contratación Pública" en la Universidad Castilla la Mancha Sede Toledo (España) y "Postgrado en Derecho del Trabajo Aplicado" de la Universidad de Montevideo. Actualmente maestrando de la Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en UDELAR. Docente Aspirante en la materia Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Ayudante en Derecho de las Relaciones Laborales en el Sector Público de la Facultad de Derecho de la UDELAR, Profesor en Derecho del Trabajo en la Carrera Licenciatura de Recursos Humanos de la Universidad de la Empresa. Participación como expositor en jornadas nacionales e internacionales en Derecho del Trabajo y Seguridad Social y Derecho Administrativo. Ha publicado artículos jurídicos en Derecho Administrativo y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Le travail à distance et ses conséquences
1D18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : NUEVAS TECNOLOGÍAS Y PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR

A lo largo del tiempo, el trabajo humano ha transcurrido junto al desarrollo tecnológico; no obstante en los últimos tiempos el grado de avance de éste, augura cambios radicales al actual modelo de relaciones laborales.

Las nuevas modalidades de trabajo, implican diferentes formas de ejercicio del poder de dirección, justificándose así su estudio en sus diferentes manifestaciones, límites y garantías para los derechos fundamentales de los trabajadores.

La presente ponencia, propone una mirada sobre el poder de dirección (en especial en su fase de poder de control), a la luz de las nuevas tecnologías, procurando identificar sus nuevas formas de presentación, y su eventual colisión con la dignidad humana. En virtud de lo expuesto se realizan las siguientes apreciaciones:

Los avances tecnológicos han profundizado la natural tensión existente entre el poder de dirección del empleador amparado por la libertad de empresa y los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial el de preservar su vida privada.

Asimismo, constituye un derecho del trabajador que el empleador se manifieste en una "persona humana" a cual imputarle los juicios realizados por el sistema.

La naturaleza dinámica de los cambios provoca que el sistema jurídico actúe por reacción. En tal sentido se destaca la voluntad de su regulación, como es el caso de la Resolución del Parlamento Europeo de 15 de junio de 2017, o la ley francesa de 8 de agosto de 2016.

La regulación de estos fenómenos a través de la autonomía colectiva de las partes, aparece como un instrumento siempre deseable, e idóneo a efectos de comprender las particularidades propias de cada sector.

En este marco de escasa regulación específica, adquiere mayor transcendencia aún la actuación de la jurisdicción, quien deberá ponderar en el caso concreto la colisión de los diferentes derechos, a cuyos efectos los pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos constituye una base referencia.

En definitiva, no debe perderse la perspectiva, que más allá que el ejercicio del poder de dirección por parte del empleador, pretenda "camuflarse" o "evadirse", tras un programa informático -aparentemente inocuo-, constituye una potestad patronal y tiene sus límites en el respeto de la dignidad humana piedra basal del Estado de Derecho; y por lo tanto el sistema jurídico debe obrar en consecuencia.

La historia de la humanidad ha sido marcada por las innovaciones tecnológicas, así es que Raso expresa: "...desde la primeras herramientas que permitieron al hombre primitivo transformarse en cazador, la sucesión de innovaciones (la rueda, la imprenta, la máquina de vapor, el ferrocarril, el chip) fueron definiendo una identidad y una cultura social en cada época".

El origen mismo del derecho del trabajo, como bien expresa Fernández Brignoni: "...está asociado al impacto de cambios tecnológicos que transformaron las condiciones de vida y de trabajo de la humanidad."

En cuanto a la magnitud de las transformaciones Mella Méndez ha manifestado: "...la bautizada como Cuarta Revolución Industrial viene determinada por la simultánea confluencia de diversos hechos relevantes, tales como el imparable desarrollo digital, la constante y exponencial innovación tecnológica, la inteligencia artificial, la robótica, la impresión 3D, el Big Data, en fin, las nuevas -novísimas- tecnologías de la información y comunicación (NTics) que condicionan la forma de trabajar y de vivir".

Cedrola aporta una visión descriptiva del nuevo fenómeno: "...tienen que ver concretamente con el uso intensivo de la microelectrónica, la informática, las telecomunicaciones, la automatización y la inteligencia artificial. Estas tecnologías, habitualmente denominadas "nuevas tecnologías", configuran claramente una nueva revolución técnica, por cuanto no existe prácticamente ningún trabajo en la actualidad que no pueda recibir algún tipo de realización por medio de alguna de ellas...".



IGLESIAS CÁ CERES

José Antonio

DOCENTE DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL Y DOCENTE DE TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES

Facultad de Derecho - Universidad de la República
Uruguay

ADRESSE MAIL : iglesiasrodriguezbesio@gmail.com

CURRICULUM VITAE

«Doctor en Derecho y Ciencias Sociales.

Docente de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y Docente de Teoría de las Relaciones Laborales en la Facultad de Derecho - Universidad de la República (Uruguay).

Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Director (s) de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Director de la e-revista T R I P A L I U M.

Abogado Asesor en la Dirección Nacional de Seguridad Social en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Miembro de la Comunidad CIELO desde el año 2015.

Autor de varios artículos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en publicaciones especializadas tanto nacionales como internacionales.

Expositor en Jornadas Académicas nacionales e internacionales de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.»

ABSTRACT

IMAGO

(Commentaire flash et/ou Poster / Comentario breve y/o Póster)

**Environnement, Agriculture et secteurs spécifiques
2D16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45**

TITRE : GLOBALIZACIÓN LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. COMPETENCIAS LABORALES REQUERIDAS EN LOS EMPLEOS VERDES EN URUGUAY EN EL MARCO DE LA BIOECONOMÍA COMO CLAVE PARA EL DESARROLLO PRODUCTIVO

1. Introducción.
2. Globalización laboral y medio ambiente.
3. La necesidad de una conceptualización de competencia laboral. Competencias laborales requeridas en los empleos verdes en Uruguay en un escenario de bioeconomía para el desarrollo productivo.
Breves conclusiones.

Hacia una Estrategia Nacional de Desarrollo, Uruguay 2050, serie de divulgación –Volumen VII, Dirección de Planificación, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, “Demanda de trabajo en Uruguay: tendencias recientes y miradas de futuro”, Montevideo, 2018.

Las nuevas relaciones laborales en Uruguay, RASO DELGUE, Juan, BARRETTO GHIONE, Hugo, LOUSTAUNAU, Nelson, FCU, Montevideo, 1era. Ed. 2010.

DUCCI, Ma. Angélica, El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En el vol. Formación basada en competencia laboral. CINTERFOR. 1997.

Serie Notas Técnicas OIT - MTSS. Número 3, 2017. Empleos Verdes en Uruguay, Certificación de competencias laborales y su potencial para el enverdecimiento de empleos.

Metodología: Análisis del fenómeno de la globalización laboral y su impacto en el medio ambiente con especial acento en el caso de Uruguay.

Sin dudas que la implantación de un sistema de certificación de competencias laborales no es una temática nueva en Uruguay, ya que ha estado en las discusiones multipartitas durante tres décadas, aunque en los últimos años se han alcanzado resultados tangibles, gracias a la estructura de acuerdo alcanzada tanto entre las instituciones del Estado como en ámbitos tripartitos. A pesar de que el grado de avance en su implementación varía en sectores, se trata de un proceso que está en funcionamiento y tiene mucho potencial de crecimiento, principalmente a partir del Decreto 340/018.

Es también evidente que Uruguay no es ajeno a la necesidad global de vincular coordinadamente las políticas ambientales, económicas y laborales. Por ello, desde hace unos años están ocurriendo cambios estructurales en diversos sectores económicos, ya que se tiene claro, qué si no se identifican las competencias requeridas y se ponen en marcha los sistemas de formación y certificación adecuados, el déficit de competencias laborales dificultará gravemente la transición hacia una economía más verde.

El preocupante cambio climático y sus impactos en el mundo del trabajo globalizado, que introducen conceptos como el de “estrés térmico” son factores que también debemos tener muy en cuenta.

El desafío es comprender como esos cambios impactan en un mundo laboral globalizado y atender a su mitigación y transformación desde la perspectiva y realidad concreta de cada país. En este caso se presentarán las conclusiones de la transformación en el enverdecimiento de los empleos en Uruguay hacia un bioeconomía para el desarrollo productivo y su impacto a nivel regional y global.

La temática del cambio climático y su profundo impacto en el mundo laboral, impulsa desde hace algunos años la necesidad de transitar hacia economías más verdes, generando diversos modelos de bioeconomía desde el punto de vista productivo. Uruguay no es ajeno a estos nuevos impulsos, por el contrario, es un actor relevante y ejemplo destacado en la región, que ha elaborado señeros estudios con una perspectiva de largo plazo en cuanto a avizorar las transformaciones que tendrán lugar en el mundo laboral con vistas a 2050 , así como en tratar de identificar las adaptaciones necesarias que demandará el nuevo escenario del mundo del trabajo, donde todos los actores deberán actualizar y renovar sus competencias laborales y productivas .

En la actualidad y con mayor énfasis que en los últimos años, el mundo del trabajo se ha visto sometido a una serie de grandes transformaciones originadas en el desarrollo de nuevas tecnologías, la creciente exigencia de productividad y competitividad de las empresas y el sometimiento a un contexto de operar en mercados progresivamente globalizados y abiertos, así como también, por una aguda preocupación por el cambio climático y por el denominado "estrés térmico" en determinados sectores de actividad. Si bien muchos de estos fenómenos no son nuevos, su impacto en el empleo y en la organización de la producción y el trabajo es tema de debate diario, a tal punto que representa un lugar común hablar del "fin del trabajo" tal cual lo conocemos, como situación permanente, no vinculada a las crisis coyunturales de economías cada vez más interdependientes.

En este contexto, quienes conservan su empleo o tienen expectativas de incorporarse al "nuevo" mercado laboral, el efecto de esta situación se traduce en severas exigencias de asumir nuevas calificaciones y nuevos métodos de organizar el trabajo.



ITURRASPE OVIEDO **Francisco José**

PROFESOR TITULAR & ABOGADO
Universidad Central de Venezuela UCV
Universidad de Rosario Argentina

ADRESSE MAIL : francisco.jose.iturraspe@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Profesor Titular de la Universidad Central de Venezuela UCV, abogado (Universidad Nacional del Litoral de Argentina), Magister Scientiarum en Derecho del Trabajo y Doctor en Ciencias - mención Derecho - UCV. Profesor del doctorado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas en cuyo marco se realizó el seminario cuyos trabajos publicamos.

ABSTRACT

EDITIO

(Présentation d'un livre individuel ou de travaux collectifs publiés/ Presentación de una monografía o de un trabajo colectivo publicados)

**Actualité du Covid-19 et autres défis actuels
1C14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45**

TITRE : AMÉRICA LATINA : ESTADO Y DERECHO EN LA ERA DE LA MUNDIALIZACIÓN

Este libro da cuenta de las actividades académicas realizadas en el seminario Estado y Derecho en América Latina en la Era de la Mundialización, desarrollado en el marco de los estudios doctorales en Ciencias Políticas y Derecho del Centro de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela UCV. Producto de esas actividades son los estudios que dieron como resultado los trabajos presentados por los cursantes Gregor Barschi, Víctor Durán, Mónica Fernández, Hernán Márquez, Eduardo Porcarelli, Hans-Henning von der Osten y Coromoto Yépez que hoy publicamos. También integramos los aportes al seminario del Dr. Servando Álvarez, doctor por nuestra Universidad y profesor de la Universidad Simón Bolívar. El debate del seminario fue rico y profundo por los diversos enfoques y materias abordadas y nos dejó la idea de continuar dialogando y ofrecer esa posibilidad de participar a otros actores de diversos países con esta publicación.



JAEHRLING Karen

CHERCHEURE PRINCIPALE

Institut Arbeit und Qualifikation, Universität de Duisburg-Essen
Alemania

ADRESSE MAIL : karen.jaehrling@uni-due.de

CURRICULUM VITAE

Karen Jaehrling a obtenu son doctorat en sciences politiques à l'université de Hamburg, Allemagne (2003). Elle travaille comme chercheure principale à l'Institut pour le travail, les compétences et la formation (Institut Arbeit und Qualifikation), Université de Duisburg-Essen. Ses principaux intérêts de recherche portent sur des questions dans le domaine de la sociologie du travail, du marché du travail et de la politique sociale et des relations industrielles, avec un accent particulier sur les segments faiblement rémunérés / peu qualifiés du marché du travail. Elle a acquis de l'expertise dans le cadre de divers projets comparatifs nationaux et internationaux. Son projet de recherche actuel porte sur le rôle de la passation de marchés publics dans la réglementation des marchés du travail à bas salaire. Elle participe également à une étude comparative sur le secteur des services aux ménages privés en Europe, coordonnée par l'université d'Amsterdam.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

**Gouverner le travail domestique. Instruments de politiques publiques et institutions
1B14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45**

TITRE : DE L'EMPLOI INFORMEL À L'EMPLOI FORMEL 'LÉGER': VARIÉTÉS D'EMPLOIS ATYPIQUES DANS LE TRAVAIL DOMESTIQUE EN ALLEMAGNE

La demande de services domestiques a fortement augmenté au cours des dernières décennies, en raison d'une hausse de la participation des femmes au marché du travail et de l'augmentation du nombre de personnes âgées nécessitant une assistance à domicile. La politique allemande a répondu à cette situation par un mélange de politiques qui ne visaient pas seulement à créer des emplois réguliers, mais qui soutenaient également d'autres formes d'emploi atypiques, telles que les «Minijobs» et des formes hybrides de travail bénévole rémunéré. En outre, ils ont tacitement toléré la croissance du groupe des «Live-Ins», i.e. des travailleurs domestiques migrants provenant principalement des pays d'Europe de l'Est. Enfin, la forme de travail atypique la plus récente est apparue avec des plateformes spécialisées (par exemple www.helping.de). La présentation analyse la situation de ces différents groupes de travailleurs domestiques et accorde une attention particulière sur le rôle de la législation européenne et la convention 189 de l'OIT sur le travail domestique.



JALIL NAJI Maiedah

INVESTIGADORA PREDOCTORAL
Universidad Pablo de Olavide
España

ADRESSE MAIL : msamjal@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Ha desarrollado su actividad investigadora en la Universidad Pablo de Olavide desde el año 2016, como Becaria de Iniciación a la Investigación, y desde 2018 como Personal Investigador en Formación mediante una ayuda "puente predoctoral". Sus investigaciones se centran en el ámbito de los derechos fundamentales específicos e inespecíficos de los trabajadores y en la incidencia de la digitalización del trabajo, particularmente en el estudio de las nuevas formas de empleo y de la diversidad de las personas trabajadoras. Los resultados de sus investigaciones se han plasmado en diferentes publicaciones en revistas científicas, y obras colectivas nacionales y otras en colaboración internacional.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Plateformes

1D16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : RIESGOS LABORALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO DIGITAL: ACOSO SEXUAL Y TRABAJO EN PLATAFORMAS

1. Análisis y descripción del riesgo de acoso sexual en el trabajo a través de plataformas digitales
2. Consecuencias del acoso sexual para los trabajadores de plataformas digitales
3. Medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo a través de plataformas digitales

Con la intensificación del riesgo de acoso sexual que se percibe en estas formas de empleo, resulta latente la importancia de incentivar la acción preventiva en el ámbito de estas empresas. Con dicho objetivo estudiaremos cuáles son los factores asociados a la prestación de servicios a través de plataformas digitales que pueden explicar que el trabajo prestado en estos ambientes sea más susceptible de riesgo de acoso sexual. Y en función de ello, cuáles podrían ser las medidas preventivas específicas y adecuadas a adoptar en el ámbito que operan estas empresas.

Según el estudio realizado, se recomienda que ello se haga desde un enfoque que considere los factores que contribuyen especialmente a la proliferación de este riesgo en el entor-

no del trabajo de plataformas, en concreto: el riesgo de acoso sexual en lugares públicos y por personas ajenas a la organización; y el riesgo de acoso sexual online o ciberacoso sexual.

Atendiendo a las particularidades de la forma que organizan el trabajo y las características de estos entornos, señalaremos algunos de los contenidos que en esencial deben contener los códigos de conducta y los procedimientos establecidos con objeto de prevenir y tutelar a los trabajadores de plataformas del riesgo de acoso sexual.

Por otra parte, en la medida en que el uso de las tecnologías es característico y esencial en la prestación de los servicios a través de plataformas, las políticas establecidas deben considerar la tecnología como el instrumento más idóneo para articular la acción preventiva. Las plataformas digitales como empresas diseñadas puramente a través de las nuevas TICs podrían favorecer su diseño en aras a que en sí mismas contribuyan a las medidas preventivas del acoso sexual, o de la discriminación en general: Esto se ha denominado Equality by Design (EbD).

El alcance del riesgo de acoso sexual en el trabajo a través de plataformas digitales plantea numerosos desafíos a los actuales mecanismos legales de protección. En el ámbito normativo (europeo y nacional), no existen normas específicas de rango superior dirigidas al acoso sexual como riesgo laboral, excepto aquellas previsiones contenidas en las normas encargadas del principio de igualdad y no discriminación. Pese a que recientemente en el contexto internacional (OIT) se ha producido la intervención normativa más reciente frente al acoso sexual en el trabajo, la persistente falta de concreción legal ha derivado en que se delegue toda la articulación de la acción preventiva del acoso sexual al ámbito de la negociación colectiva. Es cierto que este ámbito es pertinente y puede ser eficaz en aras a articular la política preventiva de forma descentralizada y adaptándose a los contextos económicos y empresariales en los que se actúa. El problema es que la actuación de los interlocutores sociales difícilmente llega a los nuevos entornos de trabajo que no están sindicalizados o en los que se duda acerca de la existencia de relación laboral entre las empresas y los trabajadores que ocupan, como por ejemplo al trabajo a través de plataformas digitales. Mientras tanto, resulta necesario que las empresas de plataformas digitales tomen la iniciativa en cuanto al establecimiento de políticas específicas concretadas a través de códigos de conducta y protocolos de prevención de este riesgo laboral.



KOUSSA Boudjema

Maitre de conférence -A-
Université Setif 02
Algeria

ADRESSE MAIL : omhan1@hotmail.com

CURRICULUM VITAE

Diplôme BAC : 1997 lycée Ibn Rachik Sétif.

Diplôme Licence : 2001 Université de Farhat Abbas Sétif- Sociologie de travail et organisation.

Diplôme Magistère : 2007 Université de Biskra- Développement et Gestion des Ressourc Humains.

Diplôme Doctorat : Avril2014 Université Lamine Dabaghine Sétif02- Développement et Gestion des Ressourc Humains.

Diplôme Habilitation : 01/02/2016 Université Lamine Dabaghine -Sétif02-.

Poste Occupé :

- Chef de service d'administration(SAM) au DUC Sétif 2004-2007.
- Maitre assistant 2007-2014 Université de Jijel-Algérie-.
- Maitre de conférences –B- 2014 Université de Jijel- Algérie-.
- Maitre de conférences -A- 2016 Université de Setif2-Algérie- a ce jour.

Expert en :

Organisation & Travail.
Développement et Gestion des Ressources Humains.
Sociologie de Travail.
Economie de Travail.
Economie.
Droit et législatives de Travail.
Relations de travail.

Divers :

Membre au comité scientifique Revue " Horizons des sciences " Université de Djelfa.
Chef formation Doctorat filière- Sociologie - Université Lamine Dabaghine-Sétif02-.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Environnement, Agriculture et secteurs spécifiques 2D16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : LE TRAVAIL TOURISTIQUE EN ALGÉRIE ENTRE LE DÉFI NUMÉRIQUE ET LES OBSTACLES HUMAINS

L'Algérie regorge de nombreux facteurs touristiques qui concurrencent plusieurs pays du monde, notamment qu'elle possède les plus grands déserts du monde. Et si l'on considère que le secteur du tourisme est devenu une excellente alternative économique à toutes les économies des pays du monde, alors le grand défi pour les pays qui parient sur le tourisme est de s'y préparer, en prêtant attention aux éléments de la réussite du travail touristique, que ce soit du côté humain (renforcement des capacités) ou du côté physique ((complexes touristiques) Véhicules de tourisme) ou en termes de sécurité (assurer la sécurité) ou logistique (assurer le transport privé) ou technologiquement (numérisation du travail)

Cet article scientifique traite le travail touristique en Algérie, les efforts déployés pour le développer, et les obstacles qui témoignent du succès de l'activité touristique en Algérie, les perspectives des institutions touristiques et de la sensibilisation au tourisme en Algérie.

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología)

Ann Rowe, John D. Smith, Fiona Borein : Travel and Tourism, UK: University of Cambridge 2002.
Heddar belkaseem : Role socio-economique du tourisme, OPU, Alger, 1988.

Conclusions attendues (Conclusiones a las que se espera llegar)

La formation des compétences donne des bons résultats dans le secteur de tourisme.

Problèmes abordés/Questions centrales (Problemas básicos a tratar/ cuestiones centrales)

Quels sont les efforts déployés pour le développer, et les obstacles qui témoignent du succès de l'activité touristique en Algérie, et quel sont les perspectives des institutions touristiques et de la sensibilisation au tourisme en Algérie ?

Co-auteur / Co-auter : **Djamel TALI**



LAFITA COBAS **Yaelsy**

PROFESORA TITULAR Y DIRECTORA CAPITAL HUMANO
Universidad De Oriente y Empresa Geominera Oriente, Cuba
Cuba

ADRESSE MAIL : laguajiradelyunque@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Dra. en Ciencias Jurídicas, MSc. en Asesoría Jurídica. Diplomante en Derecho Empresarial, Recursos Humanos, Perfeccionamiento Empresarial y Gestión y Dirección Empresarial. Directora de Capital Humano de la Empresa Geominera Oriente y Profesora Titular a tiempo parcial de la Universidad de Oriente en la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, en Santiago de Cuba, Cuba.

Posee varias publicaciones en español, inglés y francés. Ha participado en disimiles eventos científicos nacionales e internacionales. Conferencista internacional en Universidades de Perú, Ecuador y España.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Sécurité Sociale et politiques sociales
2C18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45**

TITRE : LA SEGURIDAD SOCIAL EN CUBA. UN DERECHO GARANTIZADO

La seguridad social rebasa el marco de las pensiones y las jubilaciones, al concebirse como un sistema integrado con garantía en el empleo, los ingresos, la seguridad y salud en el trabajo. El Estado cubano garantiza la protección a todos los ciudadanos mediante el Sistema de Seguridad Social, que posee regímenes: general, especiales y de Asistencia Social.

Para esta investigación se utilizaron los siguientes métodos: generales de las ciencias para las investigaciones teóricas: Análisis-Síntesis e Inducción-Deducción, métodos teóricos de las Ciencias Jurídicas: Análisis teórico-jurídico, histórico-jurídico, exegético-jurídico, de Derecho comparado y como metodología propia de las Ciencias Sociales la técnica de investigación de Revisión de documentos.

Conclusions attendues (Conclusiones a las que se espera llegar)

La implementación de los regímenes generales, especiales y de asistencia social, han marcado un hito y responden al carácter universal de la seguridad social.

Problèmes abordés/Questions centrales (Problemas básicos a tratar/ cuestiones centrales)

Caracterizar el régimen de seguridad social cubano.



LANNA Flaviene

Doctorante
EHESS (École des hautes études en sciences sociales)
France

ADRESSE MAIL : fzclanna@hotmail.com

CURRICULUM VITAE

FORMATION

2007 Master 2 en Sciences Sociales, EHESS. Mention très bien.
1997 BAC + 5 en droit à l'Université fédérale de Minas Gerais, Brésil.

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

2014- 2015 Chargée d'études au Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers.
2008-2010 d'origine professionnelle en Seine-Saint-Denis (Giscop93).
1998-2001 Avocate au barreau, Brésil.

PUBLICATIONS

Lanna F., 2019. « À propos du chantage "droits ou emploi", focussur le Brésil », Délibérée, n° 8, p. 61-66.
Lanna F., 2016. « Nerfs d'acier : résilience et résistance dans une sidérurgie brésilienne », in Calderon J., Demailly L., Muller S., (coord.), Aux marges du travail, Toulouse, Éditions Octarès, p. 135-144.
Lanna F., 2013. « Du travailleur au malade : retour sur la reconstitution du parcours professionnel de patients atteints de cancer en Seine-Saint-Denis », Nouvelle Revue du Travail, n° 2.
Lanna F., Marchand A., Thébaud-Mony A., 2010. « Cancers et travail : des liens et des droits niés », Revue Plein droit/GISTI, n° 86, octobre, p. 10-13.

COMMUNICATIONS

18e Congrès de l'Association brésilienne de sociologie, Brasília, Brésil.
7e Congrès de l'Association française de sociologie, Amiens.
VIII Congrès de l'Association latino-américaine d'études du travail, Buenos Aires, Argentine.
34e Congrès national de médecine et santé au travail, Paris.
XVIIIe Congrès de l'Association internationale de sociologie, Yokohama, Japon.
14e Journées internationales de sociologie du travail, Lille.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Conditions de travail

2D14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : TENSIONS AUTOUR DE LA CONSTRUCTION DU DROIT DU TRAVAIL : LE CAS DU TEMPS DE TRAJET DANS UNE ENTREPRISE SIDÉRURGIQUE BRÉSILIENNE

Les rapports de forces et les différentes utilisations du droit par l'employeur et par les salariés pour définir le temps de travail seront analysés à partir de l'étude d'une entreprise sidérurgique située dans l'État de Minas Gerais au Brésil. L'examen de ce cas permettra d'exposer et de discuter les évolutions législatives et de la jurisprudence sur le temps de trajet des travailleurs étant ou non considéré comme temps à disposition de l'employeur.

Sommaire :

- Sources et méthodologie
- Bref historique du droit du travail au Brésil
- Négociations collectives et rôle du syndicat dans la configuration du droit au niveau de l'entreprise
- L'évolution de la jurisprudence des instances supérieures et son incorporation par la Consolidation des lois du travail
- Demandes du patronat pour la modification de la loi concernant le temps de trajet
- Discussion sur le temps de trajet et de l'usage du droit par les travailleurs face à l'entreprise
- Conclusion

Dans le cadre d'un doctorat en cours sur des éventuelles formes de résistance des travailleurs d'une entreprise sidérurgique située dans l'État de Minas Gerais au Brésil, une enquête ethnographique a été réalisée avec une présence totale de onze mois dans la région et la réalisation d'entretiens avec des ouvriers, des techniciens, des superviseurs, des ingénieurs, des travailleurs sous-traitants et des membres de la direction du syndicat.

La construction de ces données a été encadrée par des statistiques du ministère du Travail et de l'Emploi et de l'institut brésilien de Géographie et Statistique disponibles pour la région, ainsi que des données du programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

Aussi, ont été analysées quarante décisions de première instance de la justice du travail dans des procès intentés par des travailleurs de l'entreprise sidérurgique, ainsi que soixante décisions de seconde instance de la justice du travail dans des procès qui demandaient le paiement du temps de trajet comme temps à disposition de l'employeur. La jurisprudence des tribunaux supérieurs – le Tribunal supérieur du travail, troisième et dernière instance de la justice du travail brésilienne, et du Suprême tribunal fédéral, cour constitutionnelle brésilienne – concernant la question du temps de trajet, a aussi été analysée.

À force de procès individuels menés dans tout le pays qui demandaient le paiement du temps de trajet jusqu'aux postes de travail comme temps effectif de travail, des travailleurs ont non seulement fait pencher la jurisprudence à leur faveur, important des victoires en justice, mais ils ont aussi fait fléchir le législateur qui a modifié la loi en 2001. Les travailleurs ont fait preuve d'ingénio-

sité et se sont servis du droit pour questionner des accords collectifs pourtant signés en leur nom par des syndicats considérés légitimes par la loi. Les travailleurs ont ainsi questionné la délégation de construction du droit conçue par l'État en faveur des particuliers dans le cadre de négociations collectives.

Les réactions du patronat aux victoires successives des travailleurs ont été de deux ordres : d'une part, renforcer la primauté de la négociation en demandant à ce que la norme négociée soit considérée au même niveau, voire au-dessus de la norme générale ; et d'autre part, dans le cas spécifique du temps de trajet, en obtenant une modification de la législation pour empêcher les travailleurs d'aller en justice avec cette demande. Les actions et les réactions dans ce rapport de forces montrent la résistance des travailleurs contre l'appropriation du travail à titre gratuit.

L'état actuel du marché du travail et de l'emploi au Brésil comme en France, malgré les énormes disparités entre les deux pays, rend difficile un rapport de forces en faveur de ceux-qui-vivent-du-travail. Mais l'histoire n'étant pas écrite d'avance, il semble plus que jamais nécessaire de réfléchir à l'histoire du droit du travail, et de rappeler sans cesse sa spécificité civilisatrice qui vise à garantir que l'homme et sa force de travail ne deviennent pas de simples marchandises. Repenser le droit du travail demande questionner dans quelle mesure il est actuellement condition de cette marchandisation, ce à quoi l'articulation des disciplines ne peut que contribuer.

Le principal enjeu de la réglementation de la journée de travail consiste à en fixer les limites. Travailleurs et patronat disputent la définition du temps de travail dans plusieurs arènes sociales, dans lesquelles les champs juridique et judiciaire jouent un rôle majeur au Brésil.

L'une des spécificités du droit du travail a été l'intervention de la puissance publique dans le sens d'établir un socle minimum de garanties de protection et de dignité aux travailleurs. Considérant que le contrat de travail ne présuppose pas l'égalité des contractants comme un contrat de droit civil, le droit du travail a cherché à réduire le déséquilibre dans les négociations entre le capital et le travail. Cependant, si l'État laisse au gré des parties l'établissement de règles, si des accords dits collectifs sont négociés de plus en plus au niveau de l'entreprise, là même où l'employeur a un pouvoir largement supérieur à celui des travailleurs, parlons-nous d'une transformation du droit du travail ou d'une reconfiguration radicale de cette branche du droit ? L'État sert-il l'intérêt général quand il délègue l'élaboration de normes aux particuliers ?

Au Brésil, les accords collectifs de travail négociés par le syndicat s'appliquent à tous les salariés et non pas uniquement aux adhérents. Le syndicat des métallurgistes de l'étude de cas se présente comme un « partenaire » de l'entreprise sidérurgique. Dans ce cadre, aggravé par le chômage massif, des emplois précaires et de nombreuses occupations sans la protection du salariat, tout devient « négociable ». Pour ce qui est du temps de trajet, et plus largement du temps de travail, le droit du travail brésilien est-il en train de légitimer l'appropriation du temps des salariés sans contrepartie financière, autorisant par là la négociation de l'extension de la subordination des travailleurs ?



LANTARÓN BARQUÍN David

**CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Universidad de Cantabria
España

ADRESSE MAIL : lantarod@unican.es

CURRICULUM VITAE

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria, Decano de su Facultad de Derecho entre los años 2014 y 2018 e Investigador Responsable del Grupo de Investigación "Derecho del Trabajo y Protección Social" de esta institución académica, he participado en sucesivos proyectos de Investigación ininterrumpidamente desde finales de los años 90 con Universidades de prestigio. Autor de más de 160 publicaciones especializadas sobre los más diversos ámbitos de la especialidad. En particular, destacar diversas monografías sobre distintas materias incluyendo: como uno de sus coordinadores, sobre el tiempo de trabajo en la negociación colectiva (2020); como autor único, sobre trabajo decente (2019), legitimación negocial (2012), asistencia sanitaria (2007), prevención de riesgos (2007) y ordenación de la solución extrajudicial de conflictos (2003); y, en coautoría, sobre los laudos arbitrales en las elecciones sindicales (1997). Sólida y dilatada experiencia internacional acrisolada en un total de 15 países, bajo distintas actuaciones (docentes, investigadoras y de gestión académica), tanto en Universidades e instituciones académicas europeas (destacando entre otras la State University of Saint Petersburg, Università Sapienza, University of Oxford, Pantheon-Sorbonne y EUROFOUND), como americanas (University of Harvard o Georgetown, por citar algunas de ellas). Miembro de Consejos Editorial, de Redacción, de Evaluadores Externos o Colaborador Permanente de diversas revistas especializadas, aglutina un sinnúmero de nombramientos técnicos no académicos como gerente en funciones de instituciones laborales en el ámbito de la solución extrajudicial de conflictos (ORECLA), una pluralidad de nombramientos como árbitro de carácter permanente (ORECLA y elecciones sindicales) y, destacadamente, durante seis cursos judiciales, magistrado suplente del Tribunal Superior de Justicia.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Migraciones laborales: viejas y nuevas miradas del fenómeno migratorio 1A16 - 24 Septiembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : FLUJOS MIGRATORIOS LABORALES: MIRADA CRÍTICA Y PROPUESTAS DE REFORMA DE SU REGULACIÓN UNIVERSAL

El fenómeno migratorio constituye una realidad inveterada, protagonizada en nuestros días por una razón de ser laboral. También es, dada su actual y abrumadora entidad, una característica distintiva de la globalización. Una realidad cuyos datos relevantes serán expuestos como punto de partida.

De ahí que los flujos migratorios hayan merecido la atención del sistema descentralizado de Naciones Unidas desde sus orígenes. Una atención excepcionalmente prestada por la OIT, pero también por los sistemas jurídicos regionales. Significativamente, amén de la Unión Europea, por el Consejo de Europa a través de la Convención Europea sobre el Estatuto Legal de los Trabajadores Migrantes, acordada en 1977, o, por salirnos de las citas habituales, la propia Commonwealth of Independent States.

Esta intervención analizará los elementos legales que caracterizan esa legislación migratoria universal. Un bloque normativo en el que el Convenio de la OIT sobre migración para el empleo revisado, 1949 (núm. 97) y el Convenio de la OIT sobre trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y sus respectivas recomendaciones, son particularmente importantes. Una legislación internacional migratoria en la que no podemos olvidar, desde una perspectiva universal, la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, adoptada en 1990, o el Pacto Mundial para una Migración Ordenada, Segura y Regular, acordado en 2018.

Se evidenciarán los principios rectores que ordenan esta regulación, como la distinción de la situación legal del trabajador migrante regular con respecto al trabajador migrante irregular. O la importancia de la cooperación entre los Estados de origen, tránsito y destino o empleo. Ningún país puede abordar la migración solo. Y, por supuesto, el escaso número de ratificaciones de estos instrumentos internacionales, particularmente por parte de los últimos Estados, los del empleo. Y, partiendo de todas estas claves, se expondrán algunas conclusiones relevantes a los efectos de alcanzar un mayor nivel de seguridad jurídica y, en particular, un régimen legal efectivo.



LE CROM Jean-Pierre

DIRECTEUR DE RECHERCHE AU CNRS
Laboratoire Droit et changement social
(UMR 6297 CNRS/Université de Nantes)
France

ADRESSE MAIL : jean-pierre.le-crom@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

Historien du droit

Directeur de recherche au CNRS

CV sur <https://www.univ-nantes.fr/version-francaise/jean-pierre-le-crom-2818.kjsp>

Voir aussi : https://fr.wikipedia.org/wiki/Jean-Pierre_Le_Crom

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Conditions de travail

2D14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : BRAZZAVILLE, 1944. UN MOMENT CLEF DANS L'ÉVOLUTION DU DROIT DU TRAVAIL COLONIAL

La conférence organisée par le Comité français de libération nationale à Brazzaville du 30 janvier au 6 février 1944 sur le sort des colonies françaises après la fin de la Seconde Guerre mondiale attache une grande importance au régime du travail et de la main d'œuvre. Il s'agirait ici de montrer le rôle qu'elle a joué dans le basculement du droit du travail colonial vers les standards occidentaux.

La conférence de Brazzaville a fait l'objet d'un certain nombre de travaux et de publications, notamment un colloque organisé par l'Institut Charles-de-Gaulle et l'Institut d'histoire du temps présent en 1987 dont les Actes ont ensuite été publiés chez Plon, mais aucune place n'est réservée à la question, pourtant fondamentale, du travail.

Les sources permettant de traiter ce sujet sont pourtant très intéressantes. Il s'agit, pour l'essentiel de deux gros dossiers conservés aux archives nationales d'outre-mer à Aix-en-Provence:

- le dossier 61 COL 2201 (4) qui contient les rapports sur l'AOF, la Côte d'Ivoire, le Cameroun Madagascar, la Côte française des Somalis, la circonscription de Dakar et dépendances ainsi qu'une note plus ciblée de Jacques Berque sur le Bureau marocain du travail à Casablanca.
- le carton 61 COL 2295 qui contient les archives du commissariat aux Colonies du CFLN sur

la conférence de Brazzaville et ses suites (conférence de Philadelphie, textes pris dans les territoires coloniaux libérés). Notes, rapports, procès-verbaux des séances, recommandations.

La méthode utilisée ici sera classiquement historique. Il s'agira d'utiliser ces archives, isolées d'un corpus beaucoup plus vaste de documents sur l'histoire du droit du travail dans les colonies, pour répondre aux questions posées (voir ci-dessous).

Il est trop tôt pour donner des conclusions mais l'idée générale est d'insister sur l'importance de cette conférence de Brazzaville et du droit du travail en particulier dans le processus de décolonisation. Cette idée n'est pas partagée par tout le monde. Voir en particulier l'ouvrage de Babacar Fall sur le travail forcé en AOF qui défend un point de vue différent.

On voudrait aborder les questions suivantes :

1) Pourquoi les rapports consacrés aux régimes du travail dans les colonies, particulièrement ceux de Latrille (gouverneur de la Côte d'Ivoire) et ?? (gouverneur de la Côte française des Somalis) sont-ils aussi dénonciateurs alors même que leurs auteurs sont les principaux responsables des autorités coloniales dans leur territoire ?

2) Des deux doctrines qui s'affrontent - celle dite du «luggardisme», défendue par le gouverneur général de l'AEF Félix Eboué qui consiste à «faire évoluer les indigènes dans leur propre milieu, et celle dite de l'assimilation -, laquelle l'emporte et pourquoi ?

3) Comment les principales mesures décidées à Brazzaville - fin du travail forcé à terme, reconnaissance du droit syndical, création d'une véritable inspection du travail - sont-elles accueillies dans les territoires concernés, notamment du côté des employeurs et quels sont leurs effets à moyen et long terme.



LECLERC Olivier

DIRECTEUR DE RECHERCHE AU CNRS
CNRS
France

ADRESSE MAIL : olivier.leclerc@cnrs.fr

CURRICULUM VITAE

Olivier Leclerc est directeur de recherche au CNRS et membre du Centre de recherches critiques sur le droit (CERCRID) à l'université Jean Monnet (Saint-Etienne), France. Ses recherches portent sur le droit de la preuve et sur le droit du travail. Il a publié plusieurs articles et ouvrages dans ces deux domaines.

Parmi ses publications récentes :

John H. Wigmore et O. Leclerc, Un jalon vers une « science de la preuve » : la représentation graphique des raisonnements probatoires, Paris, Dalloz, 2019

O. Leclerc, « Les inférences dans les raisonnements probatoires », Droit & Philosophie, n° 11, 2019, pp. 109-128

E. Vergès, G. Vial, O. Leclerc, Droit de la preuve, Paris, Presses universitaires de France, 2015.

Olivier Leclerc enseigne le droit de la preuve dans les contentieux du travail et le droit social comparé à l'université Lumière Lyon 2.

ABSTRACT

**Coordinateur de la table ronde / Coordinador de la mesa ronda
et discutant / participante**

2A14 - 25 septembre 2020 - 14h00 à 15h45

LA PREUVE FACE AU TRAVAIL MONDIALISÉ / LA PRUEBA ANTE EL TRABAJO GLOBALIZADO / LA PROVA DI FRONTE AL LAVORO GLOBALIZZATO

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)



**LEDOUX
Clémence**

MAÎTRESSE DE CONFÉRENCES
Université de Nantes
France

ADRESSE MAIL : clemence.ledoux@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

Maîtresse de Conférences en Science Politique à l'Université de Nantes, Clémence Ledoux est rattachée habituellement au laboratoire Droit et Changement Social (DCS) et est en délégation CNRS au Centre Nantais de Sociologie (CENS) en 2019-2020. Elle travaille depuis une quinzaine d'années sur les métiers de services à domicile et aux politiques d'articulation travail-famille dans une perspective comparative. Elle a été Fellow à l'Institut d'Etudes Avancées de Delmenhorst (Hanse-Wissenschaftskolleg). Entre 2017 et 2020, elle a mené une série d'enquêtes qualitatives par entretiens sur la mise en œuvre de l'APA à domicile (avec Annie Dussuet dans le cadre du projet PROFAM), sur le dialogue social dans les services à domicile (avec Rachel Krupka) et sur l'eupéanisation des politiques de services à domicile.

Clémence Ledoux a publié dans *Policy and Society*, dans la *Revue Française de Science Politique* («De la régulation politique des mondes de l'Etat Providence à celle des mondes professionnels. Le cas du care et des services domestiques», *Revue Française de Science Politique*, 2018, 68 (1), p.53-76), la *Revue Française de Socio-économie* et la *Revue Française des Affaires Sociales*, *Nordiques*, le *European Journal of Social Security*, *Terrains et Travaux*.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Gouverner le travail domestique. Instruments de politiques publiques et institutions 1B14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : CONSTRUIRE LES SERVICES DOMESTIQUES COMME UN SECTEUR D'INTER- VENTION DE L'UNION EUROPÉENNE

L'objectif de cette communication sera de comprendre comment une série d'acteurs se sont mobilisés depuis les années 1990 afin de faire reconnaître les « services de proximité », les « services aux personnes et aux ménages », les « emplois familiaux » ou les « services d'aide à domicile » comme des secteurs d'intervention légitimes de l'Union européenne, dans lequel celle-ci devrait intervenir, à travers une série d'instruments différents, allant des taux réduits de TVA aux instruments de « soft law ». Il s'agira aussi d'étudier comment la convention 189 de l'OIT est venue ouvrir de nouvelles perspectives pour des acteurs organisés déjà présents et a intéressé de nouveaux acteurs au sort des travailleuses de ce(s) secteur(s), entraînant à la fois communications de la Commission, résolutions au Parlement européen et opinions au Comité économique et social européen.

L'enjeu sera d'analyser les coalitions et luttes entre acteurs au niveau européen, en dehors mais aussi à l'intérieur des institutions européennes, autour de la reconnaissance de ce(s) secteur(s), de son / ses contours, des actions désirées pour lui/eux. Ainsi, alors que des groupes d'intérêts établis depuis plusieurs années au niveau européen ont produit une expertise sur l'intérêt des chèques services et des dépenses fiscales pour la formalisation de l'emploi, il s'agira de comprendre comment de nouvelles façons de concevoir le travail de services à domicile a émergé ces récentes années au niveau européen

Coordinatrice de la table ronde / Coordinadora de la mesa ronda

2B16 - 25 septembre 2020 - 16h00 à 17h45

GOUVERNER LE TRAVAIL DOMESTIQUE. LES USAGES DES INSTRUMENTS DE POLITIQUES PUBLIQUES (1/2)

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)



LEROUGE

Loïc

**DIRECTEUR DE RECHERCHE CHEZ
CNRS - CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE**

Université de Bordeaux
France

ADRESSE MAIL : loic.lerouge@u-bordeaux.fr

CURRICULUM VITAE

Diplôme d'Études Supérieures (DEA), Droit Social (Université de Nantes, France), Docteur en Droit Privé et Sciences Pénales (Université de Nantes), Qualification pour la Recherche Directe (HDR) (Université de Bordeaux). Création et direction de l'Observatoire régional des risques psychosociaux en Aquitaine (ORRPSA) hébergé par le COMPTRASEC.

Loïc Lerouge est spécialiste de droit du travail, de la sécurité sociale et de la santé à l'Université de Bordeaux. Après un doctorat à la faculté de droit de Nantes obtenu en 2004, il est recruté en 2006 au CNRS. Il est alors affecté au Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC), où il exerce aujourd'hui des fonctions de directeur de recherche CNRS et est responsable de la thématique « santé mentale et physique des travailleurs et des personnes ». Ses travaux se sont concentrés sur les comparaisons des différents systèmes juridiques internationaux et la façon dont ceux-ci répondent à la problématique de santé au travail – et ses implications sur la santé publique et la santé environnementale.

ABSTRACT

**Coordinateur de la table ronde / Coordinador de la mesa ronda
& discutant / Comentarista**

1B18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

LOS IMPACTOS PSICOSOCIALES DE LAS RELACIONES LABORALES CONTEMPORÁNEAS DESDE DIFERENTES PERSPECTIVAS

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)



**LHOMOND
Cindy**

DOCTORANTE EN DROIT DU TRAVAIL
Université Lumière Lyon 2
France

ADRESSE MAIL : Cindy.Lhomond@univ-lyon2.fr

CURRICULUM VITAE

Cindy Lhomond est doctorante en droit du travail à l'université Lumière Lyon 2. Ses recherches sont situées à l'interface du droit du travail et du droit de la preuve.

ABSTRACT

**Coordinatrice de la table ronde / Coordinadora de la mesa ronda
& intervenante / Ponente**

2A14 - 25 septembre 2020 - 14h00 à 15h45

LA PREUVE FACE AU TRAVAIL MONDIALISÉ / LA PRUEBA ANTE EL TRABAJO GLOBALIZADO / LA PROVA DI FRONTE AL LAVORO GLOBALIZZATO

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

**La preuve face au travail mondialisé / La prueba ante el trabajo globalizado / La
prova di fronte al lavoro globalizzato**

2A14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

**TITRE : QUELLE PEUT-ÊTRE L'INCIDENCE DES PRINCIPES ALI/UNIDROIT SUR LA
PREUVE DANS LES CONTENTIEUX TRANSNATIONAUX DU TRAVAIL ?**

Idem est non esse et non probari. La formule est célèbre. La preuve, de manière générale, constitue un enjeu majeur, notamment dans le contentieux du travail. Plus spécifiquement, le problème de la preuve se pose sous l'angle de son accès et de son obtention par le salarié, dès lors qu'il supporte la charge de la preuve. En droit du travail national, le législateur est intervenu pour régler certaines difficultés, en prenant en considération la capacité probatoire des acteurs du procès.

Dans un contexte de mondialisation toujours plus poussé et de dépassement des frontières, tant d'un point de vue économique que d'un point de vue du travail, les difficultés liées à l'obtention des preuves sont exacerbées. D'une part, le critère géographique dans l'accès et l'obtention de la preuve paraît non négligeable. D'autre part, l'organisation de l'entreprise et son morcellement affectent la preuve, concernant le lieu et le mode de conservation des documents (numérisation, diffusion).

Lorsque le siège social d'une entreprise ne se situe pas en France, comment la preuve pour un salarié plaideur, travaillant à l'étranger, peut-elle être obtenue ? Comment peut-il, par exemple, sans bénéficier d'aménagements de règles de preuves adaptées au niveau national, apporter la preuve de son licenciement ou des heures supplémentaires non rémunérées ?

Dans ce contexte, l'American Law Institute et UNIDROIT se sont entendus sur l'élaboration de principes de procédure civile transnationale depuis 2004. Bien au-delà d'une simple exigence de coopération des États, ces principes instaurent des mécanismes probatoires minimums, plus ou moins détaillés, renouvelant ainsi le contentieux à une plus grande échelle. Actuellement, ces principes font l'objet d'un nouveau projet de « transposition » à l'échelle régionale, porté par l'European Law Institute et UNIDROIT.

Dans quelle mesure les principes ALI/UNIDROIT peuvent-ils pallier ou améliorer l'accès et l'obtention de la preuve pour les salariés dans les contentieux du travail au niveau transnational ? Ces principes minimums peuvent-ils servir de guide au salarié plaideur ? Cette volonté d'harmonisation a-t-elle un impact sur la preuve en matière de relations de travail transnationales ?



**LOPEZ
Benoît**

MAÎTRE DE CONFÉRENCES
UVSQ-Université Paris Saclay
France

ADRESSE MAIL : lopezbenoit1@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Depuis septembre 2020 Maître de conférences en droit privé à l'Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines (Université Paris Saclay). Précédemment : Chargé d'enseignement à l'Institut des Sciences Sociales du Travail- Université Paris I Panthéon Sorbonne (stage de formation continue des conseillers prud'hommes). Attaché temporaire d'enseignement et de Recherche à l'Université de Normandie (Rouen). Chargé d'enseignement Université Paris Nanterre, Université Lyon II Lumière.

Enseignements à l'Université Paris Saclay : Institutions internationales et européennes (cours L3), Droit de mobilité internationale des travailleurs (cours M2), Aspects sociaux des relations économiques transnationales (Séminaire M2), Droit des procédures collectives (cours M1), Introduction au institutions juridiques (séminaires Sciences Po Saint Germain en Laye).

Liste des publications

B. Lopez « le régime d'autorisation préalable d'exploitation pour les sociétés d'infrastructures «5G» » in A. Morel Senatore, A. Gautier (dir.) Actes du colloque de la 2ème Biennale de la recherche sur la sécurité civile, CERISC, Presses de l'ENSOSP, à paraître.

B. Lopez « L'entreprise prestataire de « cloud computing » ou informatique en nuage, entre extra-territorialité du droit américain et respect du droit de l'Union européenne », in S. Pessina- Dassonville, B. Camguihlem (dir.), Droit et territoire, PURH, à paraître.

B. Lopez « La prestation d'influenceur et le risque de requalification en contrat de travail » Dalloz IP/IT, à paraître

B. Lopez « Les procédures de suivi des sociétés à mission et l'ISR » RLDA avril 2020.

B. Lopez « La dispersion du contentieux en droit international économique : un plafond de verre pour les droits sociaux fondamentaux ? » JCP E n°27, 2 juillet 2015, supp. RICEA, p. 12.

B. Lopez « La motivation du licenciement économique au prisme du droit des entreprises en difficulté » LPA, 15 juillet 2015 n° 140 p.29.

B. Lopez « L'extension du droit du travail au prix de contradictions : le cas des mineurs dans les domaines du spectacle et de la mode » JCP S n°30, 28 juillet 2015, p. 11.

B. Lopez « towards using data as a development lever for cities: the case of singapore and the smart nation initiative », in C. Díaz Barrado et al. (eds.) public-private partnerships and sustainable development goals: proposals for the implementation of the 2030 agenda» Universidad Carlos III de Madrid, Editores. Madrid, España, 2018, p.189.et influence économique »

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Politiche di attivazione e proibizione del lavoro forzato/obbligatorio 1A18 - 24 Settembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LA PROHIBITION DE L'ESCLAVAGE ET DU TRAVAIL FORCÉ, POINT DE CONVERGENCE DES SPG EUROPÉEN ET AMÉRICAIN

Malgré le refus constant et, répété en de multiples occasions d'inclure une clause sociale dans le système de l'OMC, laquelle permettrait de sanctionner un membre pour la violation des droits sociaux fondamentaux, ce principe à tout de même éclos à la marge, dans les relations avec les pays en développement. Plus exactement, il a été revendiqué, au nom de la marge de manœuvre qui leur était offerte par certains des pays membres du GATT, puis de l'OMC qui ont souhaité mettre sur pied des SPG. C'est ainsi que les États-Unis les premiers virent dans ces nouvelles normes de droit international économique, l'opportunité de se prémunir contre l'importation d'une production contraire à leurs standards juridiques en matière de droit des travailleurs, notamment en matière de travail pénitentiaire. Par une rédaction paradoxale, ces derniers prétendirent en effet défendre les droits internationalement reconnus aux travailleurs, tout en s'abstenant de renvoyer aux conventions internationales du travail, pertinentes dans ces domaines. Cette autonomie demeure toutefois au service d'un mécanisme d'exclusion similaire, dans sa finalité, à celui développé par l'autre grand acteur des SPG que représente l'Union européenne. Après un désintérêt initial pour ce type de conditionnalité, la fin du XXe siècle la verra instaurer une approche double, qualifiée de manière quelque peu péjorative « du bâton et de la carotte » autour notamment du respect des droits des travailleurs. Particulièrement sur la question du travail forcé. Si c'est la dimension incitative qui aura la faveur des commentateurs de l'époque, le bâton mérite également une étude approfondie. Par sa dimension punitive et son impact sur l'ensemble du schéma, ce second volet fait figure de mécanisme à part entière et répond d'ailleurs à une logique propre.



LÓPEZ AHUMADA
José Eduardo

**PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Universidad de Alcalá
España

ADRESSE MAIL : eduardo.lopez@uah.es

CURRICULUM VITAE

Doctor en Derecho por la Universidad de Alcalá, sobresaliente cum laude por unanimidad (2003), Premio Extraordinario de Doctorado (2005).

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

Director del Departamento de Derecho Privado (2010-2013).

Secretario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá (2005-2007)

Académico correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación

Miembro de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Miembro del Instituto Universitario de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IE-LAT).

Miembro de la Comunidad Cielo Laboral, comunidad internacional para la investigación y el estudio laboral y ocupacional

Director de la Revista "Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social" (ISSN: 2445-0472), publicada por Ediciones CINCA, S.A.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Conditions de travail

2D14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : JUSTICIA SOCIAL Y GARANTÍA UNIVERSAL DEL TRABAJO

1. Introducción
2. Transformaciones del trabajo y necesidad de promover la garantía universal del trabajo
3. Los principales factores de la salvaguarda del modelo de trabajo con derechos: la centralidad del trabajo protegido
4. La lucha contra el trabajo atípico e informal
5. Principales retos derivados de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo
6. Conclusiones

Esta ponencia podría incluirse, en su caso, en el Bloque 2 REGULACIÓN, GOBERNANZA Y DERECHO DEL TRABAJO GLOBALIZADO. En concreto, formaría parte del subtema "El papel de la Organización Internacional del Trabajo en el trabajo globalizado; evolución del Derecho Internacional del Trabajo (público y privado)"

Fuentes:

AA.VV., **El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social:** su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014 (Dir. J.I., García Ninet), Atelier, Barcelona, 2014.

RAMOS QUINTANA, M.I., "La iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo", en Trabajo y Derecho, núm. 9, septiembre de 2015 (LA LEY 5253/2015) .

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Política, globalización y condiciones de trabajo", en Relaciones Laborales, núm. 11, 2000.

SUPIOT, A., *L'Entreprise dans un monde sans frontières. Perspectives économiques et juridiques*, Paris, Dalloz, 2015.

ROBÉ, J.PH., *Le Temps du monde de l'entreprise*, Paris, Dalloz, coll. À droit ouvert, 2015.

TURUMBAYREBOLÉ, S., "Queremos realizar una reflexión rigurosa y amplia sobre el futuro del trabajo", en Actualidad Jurídica Aranzadi, num. 920/2016 parte Comentario, Aranzadi, 2016, BIB 2016\3976.

Metodología:

El trabajo se planificará llevando a cabo una visión conjunta de los principales problemas que plantea la protección del modelo social de trabajo protegido y la importancia de la garantía universal. Se intentará lograr un tratamiento común e integrado de las materias objeto de análisis. Además, se intentará ser muy didácticos y claros en la construcción de los temas, agrupando las novedades y las tendencias de manera ordenada y rigurosa, sistematizando el tema desde el punto de vista interdisciplinario. Se mostrará especial preocupación por las propuestas de la investigación sobre el tema propuesto. De este modo, junto a la vertiente expositiva del trabajo, se intentará profundizar en la visión cualitativa o valorativa del mismo. De este modo, las propuestas finales que permitan una reflexión constructiva convivirán en equilibrio con los contenidos descriptivos de la actualidad, apuntando los típicos conflictos encauzados por medio de las políticas públicas.

La finalidad de la ponencia es identificar algunas de las principales tendencias actuales que afectan al trabajo y reflexionar sobre cómo están influyendo en el proceso de transformación de las relaciones laborales. Muchos son los factores a tener en cuenta, que se encuentran en constante cambio. Sin duda, estamos ante una nueva realidad, que configura un escenario nuevo y sumamente inestable. Con carácter general, nos podemos referir a cuestiones tales como la globalización y las nuevas economías, la evolución de la tecnología, los nuevos marcos organizativos, así como las nuevas funciones de las personas en las organizaciones laborales en el futuro. La ponencia presentará las claves de futuro en la defensa del trabajo protegido con derecho. A estos efectos, se tendrá en cuenta las conclusiones de la Comisión mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT. Con carácter general, podemos hablar de una crisis del empleo. Esta crisis afecta no sólo a la propia destrucción del mismo, sino que evidencia la incapacidad de revertir la situación. Asimismo, esta situación se manifiesta en la progresiva devaluación de la calidad del empleo. Sin duda, vamos a vivir un período de gran incertidumbre, y a pesar de la posible creación de empleo, la gran pregunta es si se recuperará y absorberá en el futuro el desempleo existente. El verdadero problema de nuestro tiempo es la crisis del empleo, la pobreza y la caída de los niveles de protección social. Esta situación ha dado lugar a un empobrecimiento progresivo de la población trabajadora. El número de trabajadores que viven en la extrema pobreza se ha reducido sustancialmente. Sin embargo, han aflorado nuevas fórmulas de desigualdad en el trabajo, que han aumentado considerablemente en los últimos tiempos. Estamos, pues, ante un verdadero reto de la sociedad sobre el cual conviene reflexionar en un foro internacional como es el Congreso Mundial de la Comunidad Cielo.

Existen múltiples temas que permiten abordar un estudio sobre la defensa del trabajo protegido y la acción de la OIT. Sin duda, uno de ellos es la promoción del trabajo y de la justicia social, a la vista de las experiencias y los esfuerzos realizados tanto desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como desde las políticas nacionales de los Estados. En los últimos años el trabajo decente se ha convertido en una prioridad en las políticas y programas de acción promovidos por la OIT. Entendemos que el trabajo en condiciones de igualdad y justicia social promovido por la OIT supone una posibilidad de generar trabajo asalariado, empleo de calidad y condiciones dignas de vida y con una adecuada protección social. Sin duda, la exigencia de referencia es la creación de empleos productivos y de calidad, desarrollando un modelo de relaciones laborales en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y de respeto a la dignidad humana.

La investigación es efectivamente una oportunidad para evaluar los resultados de dicho programa y apuntar los principales retos de futuro. Evidentemente, las conclusiones de la reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo "Trabajar para un futuro más prometedor" OIT, 2019, determina los objetivos hacia futuro, cuyos retos no acababan en este primer centenario de la organización. Al contrario, se trata de un objetivo ambicioso, que justifica el estudio de nuevas políticas favorables para el fomento del trabajo decente. Asimismo, el programa de acción conecta con los objetivos del Pacto Mundial para el Empleo (Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 2009). Dicho informe, bajo el lema "El mundo debe funcionar mejor", destacaba ya una serie de recomendaciones que dan una respuesta urgente para mejorar el empleo y garantizar una recuperación viable y equitativa. Sin duda, la justicia social ya fue el principio clave de la Declaración de la OIT sobre "la justicia social para una globalización equitativa" (10 de junio de 2008). Dichas declaraciones consideran que el trabajo no es una mercancía y que el riesgo de pobreza en el mundo es un peligro que erosiona el bienestar general. Sin duda, la justicia social es clave y enlaza con el propio espíritu de la Declaración de Filadelfia de 1944.

Como sabemos, en 2019 se conmemoró el primer centenario del nacimiento de la OIT y su lema reside en los 100 años de lucha a favor de la justicia social. Sin embargo, el objetivo no consiste en circunscribir nuestros estudios al centenario, sino que debemos sobrepasar este horizonte y pensar decididamente en el futuro. Debemos analizar los retos que plantea el trabajo desde la perspectiva

del fomento de la justicia social en un mundo cada vez más incierto, convulso y globalizado. Sin duda, estos análisis son esenciales y permiten reflexionar sobre la ardua labor que se presenta al iuslaboralismo y, en especial, a la OIT en este segundo siglo de su actividad futura.



LÓPEZ ANIORTE María Del Carmen

**CATEDRÁTICA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Universidad de Murcia
España

ADRESSE MAIL : carmenlo@um.es

CURRICULUM VITAE

M^a Carmen López Anioarte es Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Directora de la Escuela de Práctica Laboral de la Universidad de Murcia. Es Directora-Editora adjunta de i-QUAL-Revista de Género e Igualdad, y coordinadora del Grupo de Innovación Docente "Innovación metodológica y buenas prácticas docentes, con perspectiva de género". Ha participado en contratos con administraciones públicas y proyectos de investigación internacionales, nacionales y autonómicos, habiendo sido IP de dos proyectos del Plan Nacional en materia de Seguridad Social. Su participación en proyectos y redes internacionales de investigación le ha permitido que, de las seis tesis que ha dirigido, 3 tengan mención internacional; y ser designada miembro de comités científicos y editoriales de revistas interdisciplinarias de prestigio. Es miembro del Comité Ejecutivo de la sección española de la Cátedra UNESCO de Bioética, y miembro de la Cátedra de Economía Social de la Universidad de Murcia. Su obra científica se articula en cuatro líneas de investigación: 1) Derecho Social e igualdad de género; 2) impacto de la globalización y de las crisis económicas en el ordenamiento social; 3) acción protectora del Sistema de la Seguridad Social; y 4) estructura de la negociación colectiva. Su producción investigadora se concreta en la autoría de 8 monografías científicas; la coordinación de 7 obras colectivas; y en la autoría de numerosos capítulos y artículos doctrinales.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Organisation des entreprises mondialisées et nouvelles formes de dépendance 1D14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : LA DIFUMINACIÓN DE LA FIGURA DEL EMPLEADOR LABORAL EN LAS REDES DE TRABAJO DESCENTRALIZADO Y SUS EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES

- I. Introducción
- II. Acercamiento al fenómeno de la descentralización productiva
- III. Incidencia de la descentralización productiva en la figura del empleador laboral
- IV. Efectos de la descentralización productiva en los derechos laborales
- IV. Conclusiones y propuestas

Se utilizará una metodología jurídica, lo que se traducirá en el análisis jurídico de la normativa, doctrina científica y jurisprudencia sobre la materia.

En cuento a las fuentes bibliográficas, entre otras, se utilizarán las siguientes:

AAVV (coord. por Mercedes López Balaguer), Descentralización productiva y transformación del derecho del trabajo, Tirant lo Blanch, 2018.

Antonio Fernández Díez, Responsabilidad empresarial en la descentralización productiva, Información laboral. Legislación y convenios colectivos, Nº 13, 2010, págs. 11-24

Faustino Cavas Martínez, Aspectos jurídico-laborales de la externalización productiva a través de empresas multiservicios: estado de la cuestión y propuestas, Thomson Reuters Aranzadi, 2019.

Gemma Fabregat Monfort, La responsabilidad empresarial en las contrata y subcontratas de propia actividad, Revista de treball, economia i societat, Nº. 17, 2000, págs. 23-35

José María Goerlich Peset, Los límites de la regulación de las contrata y subcontratas, en AAVV, Descentralización productiva y transformación del derecho del trabajo / coord. por Mercedes López Balaguer, 2018, págs. 13-34

Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Cadena de contrata y responsabilidad del empresario principal, Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, Nº 1, 1996, págs. 43-50.

María de los Reyes Martínez Barroso, "La nueva definición del empresario a resultas de la cada vez más frecuente descentralización productiva", Revista de Trabajo y Seguridad Social, Estudios Financieros, núm. 226, 2002.

En el caso español, la noción jurídico-laboral de empresario (art. 1.2 ET) no se ajusta a las nuevas realidades empresariales por:

- 1) desconocer la figura del "grupo empresarial"
- 2) no atender de forma adecuada los problemas nuevos que plantean las "relaciones triangulares" (salvo en las ETT)
- 3) y regular insatisfactoriamente las empresas multiservicios.

La falta de una adecuada ordenación de la materia genera una situación de confusión, que facilita el masivo desplazamiento de responsabilidades a terceras empresas "contratistas" (no encontrando, a veces, el amparo del art. 42 ET), o a falsas "contratistas", prohibidas por el art. 43 ET; todo ello en detrimento de los derechos y garantías de las personas trabajadoras.

El régimen de responsabilidad económica compartida previsto en el art. 42 ET posee un restrictivo ámbito aplicativo pues queda limitado a las contratadas y subcontratadas de la propia actividad de la empresa principal. Además, dicho precepto contiene una regulación deficiente porque permite que a las personas trabajadoras de empresas contratistas y subcontratistas se les apliquen condiciones laborales más precarias que a las directamente contratadas por la empresa principal. Todo ello, sin duda, constituye un incentivo a la descentralización productiva y a la devaluación de las condiciones laborales, permitiendo entender las razones de la proliferación de las empresas multiservicios.

La derogación de la medida normativa que prevé la prioridad aplicativa del convenio de empresa, la extensión del régimen de responsabilidad económica compartida del art. 42 ET a todas las contratadas y subcontratadas (sean o no de la propia actividad de la empresa principal), y la exigencia de que las personas trabajadoras de la cadena de contratadas (también en este caso, sean o no de la propia actividad), disfruten de las condiciones esenciales de trabajo aplicables a la empresa principal, mejoraría sustancialmente la calidad del empleo en redes de trabajo descentralizadas.

En el trabajo propuesto se analizará la "descentralización productiva" como fenómeno económico global que incide en la configuración del Derecho del Trabajo, y que afecta a elementos centrales de la disciplina, como son, la noción de los sujetos del contrato de trabajo, el estatuto jurídico-laboral de las personas trabajadoras, y al papel de los sindicatos y de la negociación colectiva.

Se examinarán, sucintamente, distintas manifestaciones de la descentralización productiva: reducción de la estructura empresarial mediante despidos o segregaciones empresariales; contratación externa de los servicios descentralizados a través de negocios jurídicos diversos; proliferación de las Empresas de Trabajo Temporal y de empresas multiservicios; creación de redes empresariales y, en su caso, de grupos de empresa, etc.

Se analizará, de manera especial, la incidencia de la descentralización productiva en la figura del empleador; a tal efecto, se estudiará cómo en este tipo de relaciones los poderes empresariales se difuminan y parcelan, resultando el empresario laboral una figura desdibujada que tiende a escapar del régimen de responsabilidades que establece el ordenamiento laboral.

A la vista de los profundos cambios previstos en el programa del Gobierno español de Coalición PSOE-Unidas Podemos en estas materias, el trabajo propuesto pretende reflexionar sobre el fenómeno de la descentralización productiva, la precarización de las condiciones laborales que lleva aparejada -acentuada por la reforma laboral de 2012- y la difuminación de la figura del empleador laboral que supone para, a continuación, realizar propuestas de reforma normativa que permitan, en un entorno productivo descentralizado, reequilibrar las fuerzas de capital y trabajo, dignificar las condiciones laborales, y redefinir la figura del empleador laboral -o empleadores- a efectos de garantizar el efectivo cumplimiento de las obligaciones empresariales.



MAGGI-GERMAIN Nicole

MAÎTRE DE CONFÉRENCES HABILITÉE À DIRIGER DES RECHERCHES

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (ISST)
France

ADRESSE MAIL : nicole.maggi-germain@univ-paris1.fr

CURRICULUM VITAE

Nicole MAGGI-GERMAIN est juriste, Maître de conférences habilitée à diriger des recherches en droit social, directrice de l'Institut des sciences sociales du travail depuis 2014 (2e mandat). Elle enseigne en formation continue et en formation initiale (master 2) et dirige plusieurs thèses.

Elle publie régulièrement des articles, notamment dans la revue Droit social où elle a coordonné un numéro spécial pluridisciplinaire, paru en décembre 2019, sur la réforme de la fonction publique. Elle participe à des projets de recherche pluridisciplinaires internationaux (depuis 2019 avec Harvard law school - <https://lwp.law.harvard.edu/clean-slate-international-advisory-group>) ou nationaux (Le fait religieux dans l'entreprise. Étude réalisée pour la Direccte d'Île-de-France à partir d'une analyse des transformations économiques et sociales sur le bassin aéroportuaire de Roissy, juillet 2019).

Depuis 2015, elle est membre du Comité exécutif international du réseau collaboratif CIELO (Communauté pour la recherche et les études sur le travail et le champ professionnel).

ABSTRACT

Coordinatrice d'un échange thématique / Coordinador a de un intercambio temático & intervenante / ponente

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Actualité du Covid-19 et autres défis actuels
1C14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45**

TITRE : LE TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

L'expansion des techniques numériques transforme le rapport au travail et, au-delà, le travail lui-même, contribuant à remettre en cause les fondements historiques d'un droit du travail né des solidarités nouées dans l'entreprise et structurées par la branche professionnelle. Elles contribuent à transférer sur les personnes et sur les entreprises multinationales ou les groupes d'entreprises des obligations juridiques et sociales dont l'État se départit.

L'entreprise dématérialisée : RSE, devoir de vigilance, accords-cadres mondiaux sur les droits humains. Analyse des débats parlementaires autour de certaines lois françaises (la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle ; loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises) ou encore des plans de vigilance mis en place par des groupes comme EDF, BNP Paribas, Société générale ou Carrefour et accords-cadres mondiaux sur les droits humains, mais aussi des textes internationaux adoptés dans le cadre de l'ONU (Global compact)

Analyser les formes de transferts des obligations de l'État vers les personnes (Compte personnel de formation, Compte personnel d'activité, par exemple) et les entreprises multinationales (accords-cadres sur les droits humains) et leur participation à la refondation du droit du travail.

L'économie digitale, l'économie numérique, l'économie de l'information, l'économie de la connaissance, l'industrie 4.0 constituent autant de références annonçant des transformations inscrites dans des processus qui les rendent acceptables par tous. Elles mettent en scène et placent sur le devant de la scène politique et sociale des évolutions présentées à la fois comme inéluctables et sources de progrès. Plus prosaïquement, de nouveaux marchés se créent, destinés à accompagner les entreprises et les groupes dans leur transition numérique. La postériorité de la référence à l'économie digitale l'inscrit pourtant dans le continuum d'un discours sur la grande transformation, aujourd'hui liée à la généralisation de l'utilisation du numérique et des algorithmes, hier dépendante des nouvelles techniques de l'information et de la communication. Il s'agit cependant toujours du même discours qui vise à substituer aux anciennes de nouvelles attaches et à dessiner un futur porté par la science des données numériques.

L'expansion des techniques numériques transforme le rapport au travail et, au-delà, le travail lui-même. D'abord parce qu'elle rend possible, à un bout de la chaîne, une automatisation de certaines tâches qui conduit à un resserrement de l'activité de travail sur les tâches non substituables, dont on peut penser qu'elles seront valorisées dès lors que la comparaison avec la machine est impossible. Ensuite parce que l'expansion du numérique crée, à l'autre bout de la chaîne, de nouvelles formes d'emploi qui dévalorisent le travail – les « travailleurs du clic » ou encore les micro tâches répétitives générées par la plate-forme d'Amazon, « The mechanical turk » ou par la plate-forme française FouleFactory à un coût défiant toute machine.

Ces transformations annoncent-elles une déconstruction ou une refondation du droit du travail ? Ces formes d'organisation du travail, qui substituent au travailleur la figure de l'individu entrepreneur de lui-même, transforment le droit du travail né des solidarités nouées dans l'entreprise et structurées par la branche professionnelle en même temps qu'elles transfèrent sur les personnes et sur les entreprises multinationales ou les groupes d'entreprises des obligations juridiques et sociales dont l'État se départit tout en les organisant. L'entreprise (qui n'a pas la personnalité juridique) acquiert, de par la volonté de la loi une certaine « substance juridique », qui se manifeste par une extension de ses droits et obligations, notamment à l'égard de ses sous-traitants. Par ailleurs, ces groupes ou ces entreprises multinationales élaborent leurs propres normes sociales dans des accords-cadres mondiaux qui ont pour objet non pas les droits des travailleurs mais un socle de droits humains, contribuant à la diffusion de normes occidentales contextualisées tout en ignorant des formes de solidarité traditionnelles propres à ces pays.



MARCHETTI
Sabrina

ENSEIGNANTE CHERCHEURE
Université Ca' Foscari, Venise
Italie

ADRESSE MAIL : sabrina.marchetti@unive.it

CURRICULUM VITAE

Sabrina Marchetti est sociologue et spécialisée de l'étude des travailleuses domestiques.

Elle a publié :

- Black Girls. Migrant Domestic Work and Colonial Legacies, Brill, Boston, 2014.
- Le ragazze di Asmara. Lavoro domestico e migrazione postcoloniale, Ediesse, Rome, 2011.
- Domestic Workers Speak, London, Open Democracy, 2017 (avec Giulia Garofalo Geymonat and Penelope Kyritsis).
- Employers, Agencies and Immigration: Paying for Care, Ashgate, Aldershot, 2015 (avec Anna Triandafyllidou).
- Femministe a parole, Ediesse, Rome, 2012 (avec Jamila Mascat and Vincenza Perilli).

ABSTRACT

Discutante à la table ronde / Comentarista de la mesa ronda

2B16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

**GOUVERNER LE TRAVAIL DOMESTIQUE. LES USAGES DES INSTRUMENTS DE
POLITIQUES PUBLIQUES (1/2)**

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)



MARRERO RODRÍGUEZ Nicolás Eduardo

DOCENTE
Universidad de la República
Uruguay

ADRESSE MAIL : nicolasmarrero2012@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Sitio web: <https://extension.academia.edu/nicolasmarrero>

Formación académica

Título de grado: Licenciado en Sociología.

Facultad de Ciencias Sociales- Universidad de la República- Uruguay, 2014.

Tesis: Transformaciones del mundo del trabajo y acción sindical: el caso de FUECYS.

Diploma: Diploma en Análisis crítico del capitalismo. Universidad Complutense de Madrid, 2015.

Título de Maestría: Magíster en Sociología opción certificado en Sociología del Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República- Uruguay, 2020.

Tesis: Control y resistencia en los procesos de trabajo. El caso de la industria láctea.

Título de Doctorado: Doctorando en Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires – Facultad de Ciencias Sociales, 2020-actual.

Proyecto de tesis: Industria 4.0 en América Latina. Efectos sobre el trabajo, los trabajadores y la acción colectiva.

Docencia universitaria de grado (cargos actuales):

Prof. Asistente en la materia «Herramientas para el abordaje de problemas productivos», Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio.

Prof. Asistente en la materia «Introducción a la Economía Política», Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio.

Líneas de investigación: Tareas de investigación, enseñanza y extensión vinculadas al trabajo con el sector productivo. Líneas de investigación en Procesos de trabajo, Economía Política y sujetos colectivos

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Environnement, Agriculture et secteurs spécifiques
2D16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45**

TITRE : INDUSTRIA 4.0 Y GLOBALIZACIÓN: EL CASO DE LA AGROINDUSTRIA URUGUAYA

El índice propuesto de la ponencia es el siguiente:

- 1) Introducción y objetivos
- 2) Contexto de la agroindustria en Uruguay: la industria láctea en la globalización
- 3) Industria 4.0: una aproximación conceptual y discusión teórica
- 4) Dimensiones de los cambios en la industria láctea
 - 4.1) Empleo y nuevas tecnologías
 - 4.2) La transformación de la organización del trabajo
 - 4.3) Los efectos en las relaciones laborales
- 5) Conclusiones

La perspectiva metodológica se basa en la triangulación de fuentes, originadas en datos cuantitativos provenientes de la Encuesta Continua de Hogares y la Encuesta de Actividad Económica donde se recaban la evolución de los indicadores de personal ocupado, horas trabajadas e introducción (inversión) de maquinarias y tecnología; cualitativa a partir de entrevistas con trabajadores, técnicos y gerentes de la industria láctea; y finalmente fuentes documentales como son: prensa especializada, convenios colectivos y folletos y revistas sindicales y empresariales.

Se espera contar con una caracterización general de los procesos de implementación de la industria 4.0 en la agroindustria uruguaya, basada en el caso del sector lácteo (nacional y extranjero), incluyendo la orientación de la acción de los actores y sus efectos sobre los contenidos del trabajo y la acción colectiva.

La evolución del empleo del sector permitirá poner en discusión la problemática sobre si la introducción de nuevas tecnologías digitales son ahorradores de mano de obra o por el contrario permiten generar nuevos empleos.

En relación a la organización del trabajo se espera contar con una descripción de las transformaciones del proceso de trabajo para abordar dimensiones como la calificación-descalificación de la tarea; trabajo en equipo; competencias; procesos de subcontratación. En definitiva, abordar la cuestión sobre qué tipo de cambios en la organización del trabajo conlleva la industria 4.0 en el contexto uruguayo, permitiendo caracterizar el (o los) modelos productivos imperantes: taylorismo-fordismo/toyotismo/lean production.

Finalmente, se espera aportar conocimiento sobre la transformación de las relaciones laborales a partir de la digitalización del trabajo, describiendo la orientación de los actores (sindicatos, empresarios y Estado). Se dará cuenta, dada la realidad productiva uruguaya, de las distintas racionalidades y capacidad de acción de los empresarios locales o extranjeros para el impulso de la industria 4.0; así como de la diversa capacidad de reflexión y acción de los sindicatos para hacer frente a este proceso. A partir de las conclusiones de estas tres dimensiones se tendrá un acercamiento de los cam-

bios ocurridos en la agroindustria del Uruguay en el escenario de la globalización productiva.

El presente escrito tiene como objetivo analizar las transformaciones ocurridas en la agroindustria uruguaya a partir de la introducción de nuevas tecnologías denominadas industria 4.0.

Se analiza en particular el sector industrial lácteo en las últimas décadas, que ha sido profundamente transformado con el ingreso de inversión extranjera directa y la reorientación hacia la exportación y el comercio internacional. La internacionalización del sector a partir de la década de los '80 (hasta ese momento una sola cooperativa, Conaprole, contaba con el monopolio de la producción industrial) va unida a una profunda reestructuración productiva y modernización tecnológica, que incluye incorporación de procesos de automatización y modificaciones en la organización del trabajo (Robertt, 2006). En los últimos 10 años se ha incrementado la participación en el mercado de empresas multinacionales, como por ejemplo Lactalis -segunda a nivel mundial en el rubro. En este contexto, Uruguay se ha transformado en el 7º exportador mundial de productos lácteos.

Estos cambios se conjugan con la llamada «Cuarta Revolución Industrial» o industria 4.0 referida a nuevos desarrollos tecnológicos, algunos de los cuales se encuentran representados por una nueva etapa en la automatización de los procesos.

Al tiempo que las empresas nacionales y extranjeras comenzaron a incorporar procesos vinculados a la digitalización, el Estado impulsó una agenda para la incorporación de ciencia, tecnología e innovación en la industria láctea (Hoja de ruta en Ciencia, Tecnología e Innovación para el sector lácteo, 2018); las cámaras empresariales del sector impulsan iniciativas en el mismo sentido (Impulsa Industria, 2019) y los sindicatos desarrollan proyectos para el análisis y estudio de respuestas colectivas (PIT-CNT, Industria Integrada, 2019).

Se presenta una discusión de enfoques teóricos en torno a la industria 4.0 a nivel internacional y latinoamericanos: la escuela de labour process theory en el análisis de este fenómeno (Thompson, 2008; Krywdzinski et. al, 2016; Antunes 2018), en crítica a la corriente del capitalismo cognitivo (Vercellone, 2011; Míguez, 2014) y a la perspectiva de los critical management studies (Alvesson y Willmott, 1992; Fernández, 2006; Zangaro, 2011). Asimismo, se discute la brevemente la literatura de las ciencias sociales en Uruguay en relación a la digitalización del trabajo. Se propone analizar:

- 1) La evolución del empleo en relación a la introducción de nuevas tecnologías.
- 2) Los efectos de la digitalización sobre la organización del trabajo y la estructura social
- 3) Los efectos de estas transformaciones en relación a las relaciones laborales.



MARTÍNEZ CARDENAS **Edgar Enrique**

PROFESOR TITULAR ESAP
Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-
Colombia

ADRESSE MAIL : m_edgar2002@yahoo.com

CURRICULUM VITAE

Docente e investigador con formación doctoral, preocupado por los problemas políticos y administrativos en los espacios subnacionales, abordados preferencialmente mediante análisis comparado, acudiendo a la utilización de técnicas cuantitativas y cualitativas para la investigación social.

Actualmente Profesor Titular de la Escuela Superior de Administración Pública, con más de 25 años de ejercicio profesional a nivel de pregrado y posgrado en diferentes universidades colombianas. Igualmente ha ocupado posiciones directivas en diversas entidades gubernamentales y empresas prestadoras de servicios públicos, y ha desarrollado actividades de consultoría en agencias oficiales del nivel subnacional de Colombia.

Es el líder del grupo de investigación Sinergia Organizacional, avalado por la ESAP y la UPTC; clasificado en la categoría C de Colciencias que tiene entre sus líneas de investigación la Gestión e Innovación territorial.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Le travail à distance et ses conséquences
1D18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45**

TITRE : EL TELETRABAJO EN PERSPECTIVA DE DERECHOS. UN ANÁLISIS COMPARADO

El teletrabajo se ha formulado como una estrategia para mejorar la garantía efectiva de derechos individuales y colectivos a los empleados. En Colombia, a partir del año 2008 dicha estrategia empezó a implantarse, y si bien, los avances en términos del aumento de teletrabajadores son evidentes, aun no se cuentan con estudios relevantes o información que de cuenta del impacto de esta estrategia en uno de los objetivos fundamentales de la política: el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Pues bien, esta ponencia recoge los avances de un proyecto de investigación que pretende, a partir del dialogo directo con quienes vienen ejerciendo como teletrabajadores, hacer una aproximación real al impacto de la política de teletrabajo en el sector público en materia de mejoramiento de condiciones laborales, así como garantía de derechos individuales y sociales de los empleados vinculados bajo esta modalidad.

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología)

El trabajo investigativo se desarrolla de manera comparada en Bogotá, Medellín y Cali, ciudades con las mejores cifras en materia de implementación del teletrabajo tanto a nivel privado como en entidades del sector público.

Conclusions attendues (Conclusiones a las que se espera llegar)

La implementación de esta estrategia laboral suscita la emergencia de nuevos conflictos en materia de derechos individuales y sociales de los teletrabajadores.

En ese sentido, vale la pena cuestionarse ¿Ha contribuido el teletrabajo a mejorar las condiciones laborales, y a su vez a garantizar los derechos individuales y sociales de los empleados vinculados a través de esta estrategia en el sector público? Esta investigación considera que existe un importante avance en la mejora de las condiciones laborales de quienes se emplean a través del teletrabajo en el sector público; sin embargo, la implementación de esta estrategia laboral suscita la emergencia de nuevos conflictos en materia de derechos individuales y sociales de los teletrabajadores.

Co-auteur / Co-auter : **Harold David PICO GARCÍA**



**MCBRITTON
Monica**

PROFESSORA ASSOCIADA
Università del Salento
Italia

ADRESSE MAIL : monica.mcbritton@unisalento.it

CURRICULUM VITAE

Nascida em São Paulo, Brasil, é residente em Bari, Italia
Professora associada de Direito do Trabalho na Università del Salento- Italia.
Ph.D. em Direito do Trabalho.

Foi componente do grupo de direção do projeto, financiado pela Regione Puglia, Telelab – Università del Salento no âmbito dos Pactos sociais de gênero.

Faz parte da Consulta regionale per l'Integrazione degli Immigrati della Regione Puglia. Faz parte do comitê científico da revista Modulema – Revista científica sobre diversidad cultural. Autora de numerosas publicações em diferentes idiomas. Ela participou e participa de pesquisas nacionais, internacionais, comunitárias e comparativas.

Co-auteur / Co-auter : Carla SPINELLI

Associate Professor of Labour Law - Department of Law - University Aldo Moro of Bari – Italy.
Ph.D. in European Union and Comparative Labour Law.

Member of the Editorial Board of the legal journals Diritti, lavori, mercati; Rivista giuridica del lavoro.

Her studies cover various fields of labour law and industrial relations, in particular: digital economy and transformations of work; antidiscrimination law and reasonable accommodation for people with disabilities; work-life balance; labour law in the public sector.

She is the author of several publications on labour law, industrial relations, EU labour law. She has been lecturer at national and international seminars and conferences and has been teaching in PhD courses, master classes and degree courses.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Sécurité Sociale et politiques sociales 2C18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : DIREITOS SOCIAIS, TRABALHO E CIDADANIA UNIÃO EUROPEIA

1. A noção de cidadania europeia: alguns pontos críticos
2. Cidadania europeia e acesso à assistência social
3. La jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu sobre o acesso à assistência social: o mainstreaming
4. A persistente centralidade da figura do trabalhador na construção da UE
5. O Pilar Europeu dos direitos sociais: uma nova temporada de políticas sociais para a UE?
6. As primeiras medidas para implementar o Pilar Social
7. Breves considerações finais

A construção do direito social no espaço euro-unitário. Problemas genéticos e aporias. A cidadania europeia e a livre circulação. A centralidade do trabalho. A pesquisa afronta estas questões analisando de maneira sistemática a produção normativa e de caráter político-institucional relativa aos direitos sociais em função da efetividade da livre circulação dos cidadãos e cidadãs europeus. Ter-se-á particularmente em consideração as sentenças do Tribunal de Justiça da União Europeia.

O primeiro objetivo desta pesquisa é identificar e examinar os vínculos legais e institucionais que, para além das contingências históricas que acompanharam as várias intervenções da política social europeia, criaram obstáculos à efectiva aplicação do modelo social europeu.

Naturalmente, tratando-se de questões decisivas, a pesquisa deverá dialogar com as intervenções foram apresentadas desde a emanação do Pilar. Trata-se, antes de tudo da DIRETIVA (UE) 2019/1152 de 20 de junho de 2019 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, mas também da DIRETIVA (UE) 2019/1158 de 20 de junho de 2019 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores (que revoga a Diretiva 2010/18/UE).

O objetivo da pesquisa, portanto, é investigar a sua conformidade aos novos desafios à efetiva construção de um espaço europeu correspondente aos seus princípios inspiradores em um mundo cada vez mais globalizado. Com efeito, o debate científico sobre questões sociais está no cerne do processo de construção da União Europeia e pode desempenhar um papel fundamental na reforma político-institucional que possa conduzir a uma União mais justa e equitativa. É intenção das autoras contribuir a este debate.

É inegável que está se tornando cada vez mais urgente, repensar o modelo de segurança social a nível europeu. Não se trata de uma tarefa fácil e envolve uma revisão sistemática do que foi construído até agora. De fato, o que por um certo período parecia ser uma solução que garantia tanto o processo de unificação do mercado comum, quanto o respeito às tradições políticas e institucionais de uma separação entre os vários sistemas nacionais de welfare, hoje está em crise. A esta crise a União Europeia está tentando responder e, portanto, reintegrar a dimensão social

entre as políticas da União em relação à cidadania europeia. Nesta perspectiva podemos ter como referência inicial a reflexão crítica iniciada pela Comissão Europeia, a partir de 2015, finalizada à promoção da Europa social, cujo resultado mais importante até agora é a adoção do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

O documento tem sido debatido e muitas observações críticas sublinham as dificuldades que devem ser superadas. Algumas das dificuldades dizem respeito, a várias lacunas existentes no acervo comunitário em matéria social que não foram ainda completadas pelo Pilar (Garben, Kilpatrick, Muir 2017) e, outras, referem-se, à baixa vinculatividade jurídica dos instrumentos necessários para fazer respeitar concretamente a legislação e os direitos sociais vigentes na União (Löercher, Schömann 2016). É possível acrescentar algumas aporias do inteiro processo de construção da cidadania europeia como efeito da cidadania de um dos Países membros, sem ter como substrato comum um sistema fiscal europeu e um conjunto de direitos sociais. Faltando um quadro institucional comum, em um contexto de forte fragmentação e de precariedade do trabalho em cada País em um mercado também exposto às exigências da regulação de novos fenómenos (como no caso das plataformas digitais), a estratégia de flexisecurity, ainda hoje proposta pelo Pilar, parece insuficiente para enfrentar os desafios do modelo social europeu (Giubboni 2018). Em particular, considerando que, em relação à segurança social, a União pode apenas assegurar a coordenação e não a harmonização dos sistemas nacionais (Reg. 883/2004 / CE).

Esta última questão está adquirindo cada vez mais um papel crucial na manutenção da coesão em âmbito europeu visto que está crescendo o fenómeno da migração de jovens europeus – mas não só desta classe de pessoas – por razões de trabalho no interior do espaço europeu.

Co-auteur / Co-auter : **Carla SPINELLI**



MENDOZA VICUÑA Jannet Gabriela

EGRESADA
Universidad Católica De Santa María
Perú

ADRESSE MAIL : jagabymevi@gmail.com

CURRICULUM VITAE

PERFIL:

Egresada de la Escuela Profesional de Derecho en la Universidad Católica de Santa María (2019). Perteneciente al Tercio Superior. Mis áreas de interés son los Derechos Humanos y el Derecho Laboral tanto a nivel nacional como internacional.

Me desempeñé como practicante pre profesional en el CONSULTORIO JURÍDICO EXTERNO DE LA UCSM COMO PRACTICANTE (Diciembre 2017 – Diciembre 2018) y en el MÓDULO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA COMO SECIGRISTA (Enero 2019 - Diciembre 2019) y actualmente soy practicante profesional en la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (Febrero 2020 – Actualidad). Participé en algunas competencias de Moot Court en mi universidad como en la Universidad Nacional Autónoma de México. En el año 2019 realicé una estancia de investigación en el Observatorio del Sistema Interamericano sobre DDHH en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM en México. Participé del Diplomado Héctor Fix - Zamudio "Formación en el Sistema Interamericano sobre DDHH".

Asimismo, soy coautora del artículo de investigación denominado "Impacto de programa de innovación educativa sobre la prevención, identificación y denuncia de la violencia familiar en escolares de Arequipa, Perú", en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/fcs/cysv17sup/art10.pdf>

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Organisation des entreprises mondialisées et nouvelles formes de dépendance 1D14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : POLÍTICA EMPRESARIAL TRANSNACIONAL Y EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Existen varios derechos humanos de los trabajadores que se han vulnerado en medio de la expansión del virus COVID 19, tales como la salud, seguridad y estabilidad laboral. Quizá la razón por la que las empresas tomen decisiones basadas únicamente en su bienestar económico, es porque no asumen la responsabilidad de las consecuencias que dañan a sus trabajadores. Así como los estados no cumplan con sus obligaciones de respeto y garantía por la falta de políticas públicas basadas en derechos humanos y que de manera transversal también se consideren otros enfoques de acuerdo a los grupos de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad.

- **Anguita Oyarzún, C.** (2017). El rol del derecho en la responsabilidad social de la empresa. *Ars boni et aequi*, 8(1).
- **Bermúdez, G. M., & Gómez, B. T.** (2018). Desafíos de la responsabilidad social corporativa (RSC) frente a los derechos humanos de los trabajadores: el ejemplo mexicano. *Alegatos*, 29(91), 591-610.
- **Berrón, G.** (2016). Derechos humanos y empresas transnacionales: una discusión urgente. *Nueva sociedad*, (264), 147.
- **Corte IDH.** Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340., Párrafo 150
- **Jara Gómez, A. M.** (2020). Globalización, transnacionalidad y desprotección de los derechos humanos. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(238), 19-47.
- **Navarro, C. M. G., & Riquelme, S. F.** (2019). La acción social empresarial como instrumento de Justicia Social: la empresa como garante de los Derechos Humanos. *Revista Empresa y Humanismo*, 22(1), 43-70.
- **Vázquez, D. E. C.** (2017). RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. MARCO DE EXIGIBILIDAD A LAS EMPRESAS EN LA CORRECTA OBSERVANCIA Y RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. *Entretexos*, 2018.
- La metodología de tipo analítico descriptivo.

Conclusions attendues (Conclusiones a las que se espera llegar)

1. Es necesaria la implementación de un instrumento jurídico a nivel internacional que no sólo otorgue obligaciones a los estados, sino también a las empresas transnacionales que evidentemente no tienen criterios objetivos y razonables para despedir a sus trabajadores porque cuenta con un respaldo económico.
2. La estabilidad laboral debe ser un derecho reconocido y protegido por los estados y respetada por las empresas transnacionales. Lo cual se logrará a través de un diálogo social en el que los estados, el sector empresarial y representantes de los trabajadores adopten medidas y políticas públicas con un enfoque basado en derechos humanos.
3. Las empresas transnacionales deben asumir la responsabilidad directamente por las eventuales vulneraciones a derechos humanos que ocasionen sus decisiones corporativas y que afecten a sus trabajadores.

4. La seguridad y salud en el trabajo debe ser un aspecto primordial que debe ser atendido tanto por los estados como por las empresas transnacionales y no sólo como un requisito que es exigido por la coyuntura ocasionada por el virus Covid 19, sino que las empresas asuman su obligación de garantizar el respeto de los derechos a la vida y salud de los trabajadores dentro de sus centros laborales.

Problèmes abordés/Questions centrales (Problemas básicos a tratar/ cuestiones centrales)

1. Actualmente a nivel mundial como consecuencia de la propagación del virus COVID19, se han producido diversos cambios en diversas áreas, tanto económicas, sociales, laborales, entre otras. Dentro de las cuales, los problemas entre empleadores y trabajadores en muchos casos son ocasionadas de manera arbitraria y unilateral. Ello debido a que desde siempre se ha sabido que en una relación laboral existe una desigualdad de poderes, en la que los trabajadores son la parte más débil, sin protección ante el desempleo.

2. Por ello, muchos trabajadores fueron despedidos incluso por empresas transnacionales que cuentan con respaldo económico, ante lo cual pocos estados han actuado mediante políticas públicas que fomenten la protección contra los despidos arbitrarios y contribuyan con la estabilidad laboral.

3. Sin embargo, la mayoría de países no aplican medidas para enfrentar las decisiones unilaterales que adoptan las empresas, ello en razón a que no existe un instrumento que los vincule de manera obligatoria y les exija el cumplimiento de parámetros o lineamientos que se dirijan a una responsabilidad social empresarial o corporativa.

4. Asimismo, algunos estados no protegen la estabilidad laboral, en razón a que no lo consideran como un derecho laboral en sí mismo y alegan que no se puede pretender que el trabajador permanezca en su puesto de trabajo de manera indeterminada y bajo ninguna limitación. Pero en realidad la esencia del derecho a la estabilidad laboral, tal como lo han reconocido tribunales internacionales, lo que se busca es otorgar a los trabajadores la posibilidad de defenderse ante actos arbitrarios por parte de sus empleadores.

5. Como ya se mencionó anteriormente, una de las razones se debe a que pese a los esfuerzos que realizan los órganos internacionales, como la OIT u otros órganos de las Naciones Unidas; las empresas transnacionales aún se resisten a la elaboración de un instrumento internacional al cual se encuentren obligados a cumplir como parte de su responsabilidad social y en fomento de la protección de los derechos humanos de sus trabajadores.

6. Además, se debe tener en cuenta que además de medidas para proteger la estabilidad laboral, las empresas deben asumir obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dada la coyuntura actual a algunas empresas transnacionales sólo les preocupa no dejar de obtener ganancias y nuevamente se repite el mismo patrón, respecto a que no todos los estados aplican políticas públicas con un enfoque basado en derechos humanos a favor de los más vulnerables en una relación laboral, sin olvidar la aplicación de manera transversal de otros enfoques como el de género, edad, entre otros.

Co-auteur / Co-auter : **Alfredo JHUNIOR LAZARTE PANOCCA**



MEROUEH
Saskia

DOCTORANTE

Centre Nantais de Sociologie (CENS), UFR de Sociologie de
l'Université de Nantes
France

ADRESSE MAIL : saskia.meroueh@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

- 2019- : Doctorat en sociologie avec mission d'enseignement à l'Université de Nantes.
2019-2022 : Contrat doctoral de l'École Normale Supérieure.
Titre provisoire : « Les enfants du spectacle en France. Catégorisations, hiérarchisations et socialisation par le travail ».
Sous la direction de Marie Cartier (CENS) et Martine Court (LAPSCO).
- 2018 : Agrégée de Sciences Économiques et Sociales
- 2015-2019 : Diplôme de l'École Normale Supérieure, Paris.
- 2018-2019 : Master 2 Enquêtes, terrains et analyses sociologiques, Université Paris 8.
Mention Très Bien
- 2017-2018 : Master 2 Formation des Enseignants pour le supérieur, ENS Ulm/ENS Paris-Saclay.
- 2016-2017 : Master 1 Pratiques de l'Interdisciplinarité en sciences sociales, ENS/EHESS.
Mention Très Bien
- 2015-2016 : Licence 3 de Sciences sociales, Université Paris-Dauphine.
Mention Bien
- 2013-2015 : CPGE B/L, Institution des Chartreux, Lyon.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Globalisation et nouvelles conceptions du travail 1C16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : UNE MISE AU TRAVAIL DES ENFANTS SUR YOUTUBE ? L'ENCADREMENT DES PRATIQUES NUMÉRIQUES ENFANTINES PAR LE DROIT DU TRAVAIL

Le développement, depuis les années 2010, de chaînes Youtube d'enfants « influenceurs » a conduit à des débats concernant la nature de la relation entre parents et enfants lors du tournage des vidéos, la nature des partenariats commerciaux entre les familles et les marques, ainsi que la responsabilité de Youtube dans ces pratiques à la frontière du loisir et du travail. La France est un des seuls pays qui cherche à combler ce vide juridique en légiférant actuellement pour que ces activités soient réglementées au même titre que celles des enfants acteurs et mannequins qui bénéficient de dérogations à l'interdiction du travail des enfants. Cette communication vise à mettre au jour les conditions d'efficacité de cette législation, qui a pour ambition de contrôler des pratiques qui se développent au sein des foyers, dont le produit peut être diffusé instantanément et hors des frontières nationales et qui met en jeu des rapports de force entre puissance étatique et GAFAM.

La communication se fonde sur une triple approche méthodologique : une démarche socio-historique concernant la progressive réglementation du travail des enfants du spectacle et enfants mannequins en France depuis les années 1950 à partir d'archives du Ministère du Travail, des entretiens et observations au sein de la Commission départementale de Paris en charge de l'encadrement du travail des enfants, et une ethnographie en ligne pendant plusieurs mois d'une dizaine de chaînes Youtube d'enfants influenceurs.

L'approche socio-historique concernant la progressive législation du travail des enfants dans les arts du spectacle et le mannequinat permet à la fois de comprendre la manière dont ces activités numériques sont catégorisées comme du « travail », mais également de mettre au jour de nouvelles justifications qui n'étaient pas présentes pour les enfants artistes, à savoir que le principe de protection de l'enfance qui justifie cette législation n'a pas pour objectif d'entraver la « liberté d'entreprendre » permise par ces plateformes. Cette étude de cas permet ainsi de saisir les recompositions du capitalisme et les nouvelles formes de travail sur les plateformes numériques à travers la reconnaissance de la liberté d'entreprendre des enfants.

L'observation du travail des commissions départementales en charge de se saisir de ce nouveau cadre juridique pour encadrer les pratiques des enfants youtubeurs, ainsi que leurs discussions en cours avec les dirigeants de Youtube France, met au jour la triple condition de l'efficacité de ce cadre juridique : imposer la qualification de « travail » aux familles qui considèrent leur activité comme du loisir, objectiver les partenariats commerciaux plus ou moins formalisés entre les marques et les familles, obtenir le soutien de Youtube pour permettre la déclaration et l'encadrement des gains monétaires.

La régulation de ces pratiques s'inscrit à la fois dans un cadre législatif national déjà existant qui concerne l'encadrement du travail dérogatoire des enfants en France, mais aussi dans des lois internationales qui ont des effets sur le territoire national. En effet, la loi étasunienne COPPA, qui vise à protéger la vie privée des enfants sur Youtube, a également des effets sur les pratiques des

youtubeurs mineurs français. L'ethnographie en ligne de plusieurs chaînes met ainsi en lumière les effets de ces imbrications entre lois nationales et internationales sur les pratiques numériques enfantines et familiales.

Depuis les années 2010, les chaînes Youtube d'enfants « influenceurs » se développent dans les économies développées. Les marques – surtout multinationales – de jouets, de vêtements, et les parcs d'attractions, proposent de l'argent ou des avantages en nature (cadeaux, jouets, voyages) en échange d'une visibilité sur les réseaux sociaux de ces enfants qui cumulent parfois plusieurs millions d'abonnés. Ce phénomène a connu une forte médiatisation du fait des revenus générés par certaines de ces chaînes (le Youtubeur le plus fortuné en 2019 est un américain de 7 ans cumulant 26 millions de dollars) et a conduit à des débats concernant la nature de ces activités non encadrées par le droit du travail.

La France est un des seuls pays à avoir récemment cherché à combler ce vide juridique en qualifiant ces activités enfantines de « travail », mettant en cause la triple responsabilité des parents, des marques et de Youtube dans cette mise au travail jugée illégale des enfants. La qualification de ces activités concerne à la fois la nature de la relation entre parents et enfants durant le tournage des vidéos, l'usage plus ou moins formalisé d'une main-d'œuvre infantine par les entreprises pour encourager la promotion de leurs produits à moindre coût, et enfin la plateforme numérique qui rend possible la large diffusion de ces mises au travail en générant des revenus via les annonces publicitaires et la monétisation des vidéos.

Comment une puissance publique nationale peut-elle régler une pratique qui se développe au sein des foyers, dont le caractère publicitaire n'est pas toujours identifiable et qui peut être publiée instantanément sur Youtube et diffusée au-delà des frontières nationales ? L'efficacité de cette législation dépend à la fois de la légitimité de l'État à s'imposer dans des affaires familiales et privées, pour réguler et contrôler ces pratiques enfantines, mais aussi des rapports de force entre puissance étatique et GAFAM.



MEURET CAMPFORT

Eve

Chercheure
CNRS - Centre Nationale de Recherche scientifique
France

ADRESSE MAIL :

CURRICULUM VITAE

Chercheure au CNRS, rattachée au Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris (CRES-PPA) (France).

Son travail se concentre sur la sociologie du travail et l'activisme dans les professions féminines (industrie du vêtement, garde et soins aux personnes âgées). Elle a également contribué à un projet de recherche collectif sur l'histoire du féminisme dans les années 1970, notamment en ce qui concerne ses relations avec les femmes de la classe ouvrière.

ABSTRACT

Discutante à la table ronde / Comentarista de la mesa ronda

2B18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

**GOUVERNER LE TRAVAIL DOMESTIQUE. LES USAGES DES INSTRUMENTS DE
POLITIQUES PUBLIQUES (2/2)**

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)



MONTECHIARI PIETRANI **Elina Eunice**

PSICÓLOGA E PROFESSORA UNIVERSITÁRIA
Universidade Veiga de Almeida, Rio de Janeiro
Brasil

ADRESSE MAIL : elinapietrani@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Graduação em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-Goiás), pós-graduação em Gestão Empresarial pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), mestrado em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), especialista em psicologia clínica pelo Instituto de Psicologia Fenomenológico-existencial do Rio de Janeiro (IFEN). Experiência no campo da psicologia do trabalho, atuando em organizações do setor da construção, óleo e gás, tecnologia da informação e consultorias. Desenvolve estudos e pesquisas referentes à relação homem-trabalho e seus impactos psicossociais. É docente na Universidade de Almeida (Rio de Janeiro, Brasil) no curso de graduação em Psicologia e na pós-graduação no curso de Gestalt-terapia. É docente na Faculdade Arthur Sá Earp Neto (Petrópolis, RJ, Brasil), no curso de graduação em Psicologia. Coordena anualmente o Fórum de Gestão com Pessoas e Encontro Mundo do Trabalho em Debate, na Universidade Veiga de Almeida, campus Cabo Frio, RJ, Brasil. Coordena anualmente a Jornada Existencial e Humanista, na Universidade Veiga de Almeida, campus Tijuca, Rio de Janeiro, Brasil. É membro de dois grupos de pesquisa, sendo um acerca do suicídio relacionado ao trabalho e outro acerca da uberização do trabalho. Mora em Niterói, RJ, Brasil.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Los impactos psicosociales de las relaciones laborales contemporáneas desde diferentes perspectivas

1B18 - 24 Septiembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : OS PARADOXOS DO MUNDO LABORAL: QUANDO SUICÍDIO E TRABALHO SE ENCONTRAM

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Justices et procédures

2D18 - 25 Septiembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : A CAPACITAÇÃO DO TRABALHADOR E A RETÓRICA DA MERITOCRACIA NO HORIZONTE DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

O objetivo deste estudo é refletir acerca do processo de capacitação dos trabalhadores, considerando o discurso humanista e meritocrático que vem atravessando tal processo. Este orienta que o trabalhador desenvolva sua empregabilidade, através de seu próprio aperfeiçoamento profissional. Esse discurso, envolvido por uma veia humanista e meritocrática, parte de uma concepção de homem racional, livre e capaz, e, baseando-se na ideia de esforço e recompensa, sugere que o indivíduo, sendo diligente consigo mesmo, será recompensado com o sucesso profissional. Consideramos que essa política de capacitação para o trabalho, ao ignorar o contexto histórico em que o trabalho se assenta na atualidade, enfatiza uma lógica individual perversa, gerando consequências psicossociais danosas ao trabalhador. Além disso, acentua a desigualdade social, pois favorece os membros de classes privilegiadas, com maiores e melhores recursos, e deixa ao abandono aqueles em condições inferiores.

Fuentes:

Alves, G., Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório (São Paulo, 2011), Boitempo, pp. 111-126.

Aranha, A. V. S., "Formação profissional nas empresas: locus privilegiado da educação do trabalhador?", Gestão, trabalho e cidadania: novas articulações, (Belo Horizonte, 2001), Autêntica/CEPEAD/UFM, p. 281.

Bastos, A. V. B., "Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva", Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas, (Porto Alegre, 2006), Artmed, p. 23.

Dejours, C., O fator humano, (Rio de Janeiro, 2005), Editora FGV, p. 30-39, 69-70.

Harvey, D., Condição pós-moderna (São Paulo, 1992), Ed. Loyola, p. 185-218.

Lawrie, J. "Differentiate between training, education and development", Personnel Journal, vol. 69, nº 10, 1990.

Lukács, G., Para uma ontologia do ser social II, (São Paulo, 2014), Boitempo, pp. 41-158.

Masadeh, M., "Training, education, development and learning: what is the difference?" European

Scientific Journal. May edition, vol. 8, nº 10, 2012, pp. 62-68.

Melo, P. A. A.; Pereira, A. V. S.; Oliveira, A. H. R. & D'Elia, B. B., *Aprendizagem e desenvolvimento de pessoas.* (Rio de Janeiro, 2015), FGV, p. 117-124.

Mourão, L. & Puente-Palacios, K., "Formação profissional", *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas,* (Porto Alegre, 2006), Artmed, pp. 41-45.

Silva, M. M., "Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre jovens: o discurso da meritocracia em questão", *Educ. Soc., Campinas, v. 31, n. 110, p. 243-260, jan-mar. 2010, pp. 243-260.*

Metodologia:

O estudo se pautará por uma análise bibliográfica a respeito dos processos de desenvolvimento de pessoal nas organizações dentro do contexto globalizado da reestruturação produtiva e do discurso da meritocracia propagado no campo social e analisado também por teóricos do trabalho.

O discurso da meritocracia em relação à capacitação e ao desenvolvimento do trabalhador, ao dicotomizar a relação homem-trabalho e responsabilizar apenas o trabalhador, aprofunda a tensão já presente na relação do indivíduo com seu trabalho, pois, em um mundo marcado pelo desemprego, a competitividade se potencializa, gerando variadas consequências psicossociais ao indivíduo. Além disso, não conseguindo sustentar integralmente sua capacitação e, por consequência, sua empregabilidade, o indivíduo é lançado à informalidade, ao subemprego, ampliando cada vez mais o fosso do trabalho precarizado.

Outro aspecto a ser enfatizado é que a política de responsabilização do indivíduo pelo seu saber-fazer acentua, ainda mais, a estratificação social, uma vez que favorece os membros de classes socialmente privilegiadas, com maiores e melhores recursos, e exclui aqueles desfavorecidos. Tal política se potencializa ao mesmo tempo em que o papel do Estado vem sendo redefinido nos países ocidentais para o modelo neoliberal, e, junto, a privatização de serviços sociais, incluindo a educação, a qual se torna acessível prioritariamente àqueles com condições favoráveis. Como resultado desse processo, indivíduos cujas condições não permitem tal acesso são empurrados cada vez mais para a margem da conjuntura profissional e social. Ou seja, a concepção de educação, como impulsionadora de oportunidades profissionais e de minimização das desigualdades sociais, deixa de existir, para preservar o emprego nas mãos daqueles que já detêm melhores condições econômicas e sociais.

A questão central que permeia este estudo relaciona-se ao discurso disseminado no mercado de trabalho acerca do processo de capacitação do trabalhador, que seria dependente do investimento pessoal (e financeiro) do trabalhador. Nesse sentido, é apontada para este a responsabilização pela sua empregabilidade, por meio de um processo contínuo de formação e aperfeiçoamento de suas "competências". Trata-se de uma responsabilização que é envolvida por um discurso humanista e meritocrático: humanista porque se nutre da concepção de homem como um ser racional, livre e autônomo, o que pressupõe que todo indivíduo possui as mesmas condições para galgar os degraus na escala profissional; meritocrático porque se baseia na lógica do esforço e recompensa, em que bastaria ao indivíduo ser diligente consigo mesmo e com sua carreira para ser recompensado com o que se denomina sucesso profissional. Entretanto, a retórica da empregabilidade neoliberal, através do processo individualizante de aperfeiçoamento profissional, dicotomiza a relação homem-trabalho, pois ignora o contexto que atravessa essa relação. Contexto este profundamente marcado pela flexibilização sempre crescente dos processos e relações de trabalho e pela fragmentação da sua, cada vez mais ampla, cadeia de valores. Ora, a reestruturação produtiva contempla a figura do trabalhador destituída das garantias legais e contratuais, dos postos de trabalhos reduzidos e com especificações cada vez menos precisas, da reordenação espaço-temporal da relação homem-trabalho; da vinculação do salário a metas e resultados, sempre inalcançáveis, diga-se. Compreen-

demos que é necessário refletir sobre essa política de capacitação, que, ao que indica, promove o individualismo e a competitividade sem limites entre as pessoas, em um cenário precarizado e constituído pela escassez do emprego. A questão da capacitação passa, assim, não apenas por uma questão técnica, mas por uma questão que põe em xeque as relações profissionais e sociais.



MOREIRA DIAS **João**

DOCTORANDO EM DIREITO E ADVOGADO
Universidade de Santiago de Compostela
Portugal

ADRESSE MAIL : joaomoreiradias.jmd@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Mestre em Direito, com especialização em Direito do Trabalho, pela Universidade Católica Portuguesa - Porto, tendo desenvolvido a sua dissertação de mestrado sobre Smart Working. Doutorando em Direito na Universidade de Santiago de Compostela. Membro da Rede CIELO e da Direcção da Associação de Jovens Juslaboralistas. Advogado.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Globalisation et nouvelles conceptions du travail
1C16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : SOLUÇÕES PARA UMA ABORDAGEM EUROPEIA DO SMART WORKING

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, cujo simbolismo não pode ser ignorado, corresponde à assunção de um compromisso com a promoção do trabalho digno. A modernização e dignificação do trabalho também passa pelo fomento de novos modelos de organização do trabalho, com uma abordagem antropocentrista. É disto exemplo o Smart Working, enquanto novo paradigma que consiste na restituição aos trabalhadores da autonomia na escolha do tempo, modo e local de trabalho.

Apesar dos avanços e dos exemplos já existentes, verifica-se que existe ainda um longo caminho a percorrer no que diz respeito à efectiva implementação deste modelo. Assim, torna-se necessário avaliar a pertinência de uma abordagem semelhante à que levou à adopção do Acordo-Quadro para o Teletrabalho, em 2002, procurando-se discutir qual o papel que os Estados-Membros e os parceiros sociais deverão ter na promoção do Smart Working.

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología)

Além da doutrina recente sobre o tema, será realizada uma abordagem histórica do contexto que levou ao Acordo-Quadro para o Teletrabalho.

O Smart Working é um modelo de trabalho capaz de dar resposta aos desafios colocados pelo Pilar, desde logo porque permite, em termos práticos, abordagens diferentes e adaptáveis aos ordenamentos jurídicos de cada país. A implementação de um modelo com traços mínimos comuns aos vários Estados-Membros possibilitaria às empresas da União Europeia e, em particular, aos seus trabalhadores, o desenvolvimento da sua actividade em vários países, com uma considerável redução dos atritos causados por grandes divergências nos diferentes ordenamentos laborais. Deste modo, também possibilitaria às empresas um acesso a uma maior oferta de recursos humanos.

Ao nível da sua promoção e implementação, os parceiros sociais terão um papel essencial, desde logo porque este modelo de trabalho exige um conhecimento concreto e profundo dos vários sectores de actividade e dos limites existentes. A adoção de um Acordo-Quadro sobre Smart Working, além de viável, poderia anteceder uma eventual directiva sobre o mesmo regime.

Em primeiro lugar, é importante analisar de que modo é que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais legitima e reforça a actuação dos organismos da União Europeia na promoção de novos modelos de organização do trabalho e em que termos é que a sua eficácia poderá ou não constituir um obstáculo à actuação da União Europeia. Ainda neste seguimento, e após desenvolver a respectiva conceptualização, importa avaliar os aspectos que nos permitem concluir que o Smart Working é um modelo válido e capaz de dar resposta aos desafios endereçados pelo Pilar.

Num outro plano, analisar-se-á a relevância de uma abordagem europeia ao Smart Working, especialmente no que diz respeito à definição de uma protecção mínima comum a todos os Estados-Membros. Neste âmbito, é necessário discutir a sua relevância na reconfiguração da livre circulação de trabalhadores e implementação do mercado único digital. Adicionalmente, serão também avaliados alguns impactos no regime do destacamento de trabalhadores na União Europeia.

Relativamente às possíveis soluções e incentivos para uma maior difusão do Smart Working, importa considerar o papel dos parceiros sociais em comparação com os Estados-Membros. Deverá ou não ser dada preponderância à intervenção dos parceiros sociais? Em face das limitações do Pilar, será esta a única solução possível? Para além de possíveis ações por via dos parceiros sociais, deverá a União Europeia criar apoios financeiros para o Smart Working? Que outros instrumentos é que poderão ser aplicados?



MORENO DÍAZ **Juan Manuel**

Prof. Dr. Derecho Del Trabajo y Seg. Social
Escuela Universitaria De Osuna (Univ. De Sevilla)
España

ADRESSE MAIL : morenodiazjuanmanuel1@gmail.com

CURRICULUM VITAE

- Profesor Acreditado por la Agencia Andaluza del Conocimiento (2017) en las figuras de Profesor Contratado Doctor/Ayudante Doctor/Profesor de Universidad Privada.

LIBROS PUBLICADOS

- "El derecho de objeción de conciencia: caracterización general. Su aplicación específica a las prestaciones de servicios sanitarias".

CAPÍTULOS DE LIBROS PUBLICADOS

- La objeción de conciencia como fundamento de la desobediencia del trabajador, 2018.
- Aproximación a la realidad de los Trabajos Fin de Grado en el Espacio Europeo de Educación Superior: el caso particular de la Escuela Universitaria de Osuna, , 2016.
- AAVV: "El impacto del empleo en la ordenación del mercado de trabajo", 2005.
- Investigador Principal del Proyecto de Investigación "Nuevas dinámicas y riesgos sociales en el mercado de trabajo del siglo XXI: desigualdad, precariedad y exclusión social", con referencia RTI2018-098794-B-C31 (2019-2022)
- Estancias de investigación en la Universidad de Perugia (2016) y EUROFOUND (2003)
- Miembro del Consejo de Redacción de "Trabajo: Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales", Comité Científico de la Revista "Il pensare" de la Universidad de Perugia y Comité Científico de la Colección "La cultura dell'anima" de la editorial Carabba (Italia).
- Director Académico de la Escuela Universitaria "Francisco Maldonado" de Osuna (febrero-2007 hasta octubre-2015).

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Le travail à distance et ses conséquences
1D18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45**

TITRE : SOCIEDAD DIGITAL, GLOBALIZACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

1. INTRODUCCIÓN
2. SOCIEDAD DIGITAL, GLOBALIZACIÓN Y NUEVAS FORMAS DE PRODUCCIÓN
3. LA DEGRADACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN ESTE NUEVO MARCO PRODUCTIVO
4. EL RECONOCIMIENTO Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL NUEVO CONTEXTO
5. QUID EN TORNO A LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL NUEVO CONTEXTO PRODUCTIVO
6. ALUSIÓN A LAS FORMAS MÁS NOVEDOSAS DE MANIFESTACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL
 - 6.1:** La RSE y los códigos de conducta como formas iniciales de acción empresarial para la lucha por conseguir el trabajo decente
 - 6.2:** El proceso de transformación de la acción sindical: desde el ámbito local al transnacional
 - 6.2.1:** El sector de la moda como pionero: el caso INDITEX.
 - 6.2.2:** Las novedosas formas de conformación sindical.
 - 6.3:** El proyecto ACT en el Sector de la Moda (Acción, colaboración, transformación).
7. CONCLUSIONES

La metodología a seguir está basada en las indicaciones y la información que se derivan del examen de los principales estudios que se han hecho en los últimos años de las materias a tratar, y que están sacados de monografías y artículos publicados en revistas especializadas.

A tal efecto, en los últimos años han sido variados y numerosos los autores que se han ocupado de estudiar los problemas derivados de la globalización económica para las relaciones laborales, centrándose específicamente en el análisis de las repercusiones que estos problemas han tenido para las representaciones de los trabajadores, sobre todo, en cuanto a las formas que se hayan podido arbitrar en relación a formas novedosas de actuación sindical en el ámbito de las cadenas mundiales de suministro.

Es por ello por lo que se hace preciso abordar este estudio en profundidad porque se han dado fenómenos novedosos de formas representativas que se han ido adaptando a las nuevas circunstancias.

Solo a modo de ejemplo podrían citarse los siguientes estudios:

- ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: Acción sindical en las empresas multinacionales, 34ª Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2015.

- BOIX, S.: En la construcción del sindicalismo global, en <http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/514468/pub107963> En la construcción del sindicalismo global1.pdf, 2014 (recuperado el 15 de noviembre de 2018).
- BOIX, S.: Los acuerdos marco globales y la industria del vestido en el mundo, en <http://www.inditex.ccoo.es/comunes/recursos/514468/pub162663> Los Acuerdos Marco Globales y la Industria del Vestido en el mundo.pdf, 2015 (recuperado el 8 de enero de 2019).
- GOERLICH PESET, J.M.: Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo, Revista de Treball, Economia i Societat, nº 92, 2019.
- OIT: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. 2016.

Conclusions attendues (Conclusiones a las que se espera llegar)

1. La coyuntura económica actual, dominada por la digitalización y la globalización, ha hecho que el mercado de trabajo actual haya generado nuevas formas de producción, en las que tienen especial prevalencia las empresas multinacionales, cuyas políticas han dominado toda la cadena mundial de suministro.
2. Este fenómeno ha producido una depauperación absoluta de los derechos de los trabajadores, tanto en el nivel nacional, como internacional. Los nuevos modelos productivos, basados, entre otras circunstancias, en la digitalización, han hecho que las conquistas laborales de los siglos XIX y XX hayan retrocedido en gran parte, sobre todo, debido a la progresiva implantación de la Gig Economy y a la creciente internacionalización de la economía, con una amplia dominación de las empresas multinacionales.
3. En este contexto, se hace imprescindible el reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales tradicionales, y, más aún, de los derechos colectivos de los trabajadores, para lo cual es necesaria la reivindicación de la labor que los representantes de los trabajadores han desempeñado tradicionalmente en dicha defensa.
4. Es cierto que dicho papel tiene que adaptarse a los nuevos tiempos, ya que la digitalización de la economía y de las relaciones laborales ha de llevar, necesariamente, a un replanteamiento de la forma de actuación de dichos representantes, más aún en el ámbito de una economía globalizada, en el que la primacía de las empresas multinacionales en el contexto de las cadenas mundiales de suministro ha cambiado radicalmente la relación entre trabajadores y empresarios.
5. En este sentido, hay que resaltar la adaptación del sindicalismo internacional a este nuevo contexto, introduciendo novedosas formas de defensa de los intereses y derechos de los trabajadores en sectores como el textil, donde es palmaria la explotación de grandes masas de trabajadores que prestan servicios para empresas multinacionales del ámbito de la moda en países del tercer mundo.

La cuestión relativa a la representación colectiva de los trabajadores en la empresa ha sido una materia relativamente pacífica a lo largo del tiempo.

En España, el modelo dual de representación de los trabajadores, con sindicatos y representaciones unitarias, ha perdurado desde el inicio de las leyes reguladoras de las mismas hasta nuestros días. Ello mismo ha ocurrido en países vecinos al nuestro, con mayor o menor protagonismo de una forma u otra de representación, según los casos.

Sin embargo, este modelo se ha visto alterado recientemente en el ámbito internacional, debido a los fenómenos demográficos y a otras circunstancias, como la deslocalización de empresas, la creciente internacionalización de las empresas multinacionales, y a otras circunstancias como la innovación tecnológica y a los fenómenos de colaboración de empresas, fundamentalmente.

Así, es un fenómeno cada vez más generalizado el de internacionalización de las empresas multinacionales, con la creciente mundialización de las cadenas de suministro y las estructuras empresariales complejas, desconocidas en el pasado, basadas en la construcción de redes, cadenas, grupos y otras fórmulas similares, así como su cada vez más frecuente proyección a escala mundial, lo que ha dificultado la participación de los trabajadores en la empresa y la representación de estos a través de las estructuras tradicionales de representación.

Todo ello debe llevarnos a reflexionar en torno a las consecuencias que los nuevos procesos productivos de la sociedad digital pueden tener en las formas de llevar a cabo la representación de los trabajadores, resaltando los esfuerzos sindicales por adaptarse a las novedosas formas de producción en el ámbito de las empresas multinacionales, creando estructuras sindicales internacionales y con la firma de Acuerdos Marco Globales.



NORES TORRES **Luis Enrique**

**PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL, MAGISTRADO SUPLENTE DEL
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
COMUNIDAD VALENCIANA**

Universitat de València
España

ADRESSE MAIL : lenores@uv.es

CURRICULUM VITAE

LUIS ENRIQUE NORES TORRES es Profesor Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València (EG) desde 2002, Vicesecretario General de la Universitat de València (junio 2010-abril 2018) y Magistrado suplente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana (desde julio de 2015). Es autor de diferentes monografías, en solitario (3) y en coautoría (3), así como de distintos capítulos de libro y artículos en revistas especializadas (más de 50) y participación en diversos proyectos de investigación I+D financiados, valorado positivamente con tres sexenios de investigación (1995-2005; 2006-2011; 2012-2017). Entre las obras recientes relacionadas con la propuesta, destacan en 2019 "Deslocalización de la producción y estándares laborales: un reto para el siglo XXI", Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 439, 55-86 y "Descentralización en el sector público y condiciones de trabajo: pliegos administrativos y cláusulas sociales", en BLASCO A.; LÓPEZ, M. (dirs.), Las relaciones laborales en el sector público, Valencia, Tirant lo Blanch, 559-603, ambos en coautoría con GOERLICH, así como la coautoría de un manual sobre el proceso laboral Curso de proceso laboral, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

**La preuve face au travail mondialisé / La prueba ante el trabajo globalizado
/ La prova di fronte al lavoro globalizzato
2A14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45**

TITRE : JURISDICCIÓN ESPAÑOLA, PRUEBA Y CONFLICTOS DERIVADOS DE RELACIONES LABORALES TRANSNACIONALES

La internacionalización de las relaciones laborales y la extensión de las cadenas de valor han determinado, entre otras cosas, que la solución de los conflictos laborales se encuentre con nuevos retos. En este contexto, la labor normativa "tradicional" ha tratado de afrontar los problemas vinculados a la determinación de la jurisdicción competente y de la ley aplicable (determinación del foro y del ius) a través de distintos instrumentos normativos. Pues bien, partiendo de la posibilidad de que conflictos surgidos en otros países, relacionados con el cumplimiento de ciertos estándares laborales mínimos por parte de las empresas inmersas en cadenas de suministro, puedan ser entablados en España, el objeto de este trabajo se encamina a determinar cómo aportar al proceso las diferentes pruebas que se hayan recabado, así como a resolver el valor que tales pruebas deben tener para los jueces y tribunales competentes.

El punto de partida de esta investigación debe ser la determinación del tipo de obligaciones laborales que las empresas que actúan en otros países deben asumir, con independencia del lugar donde desarrollen su actividad. A partir de ahí, cabe identificar qué tipo de conflictos laborales cabe imaginar que surjan, pues claramente van a tener una mayor probabilidad de presentarse los de carácter colectivo (esto es, el control que desarrollen los representantes de los trabajadores) que los individuales. En fin, así se llegará al núcleo de la cuestión a abordar que es la relativa a como demostrar la existencia de un eventual incumplimiento: qué valor tienen los documentos constituidos en otros países o los informes realizados por la inspección de trabajo "no nacional", qué mecanismos de colaboración judicial prevé el ordenamiento jurídico, destacando sus deficiencias y sus retos actuales.

Ello obligará a indagar, al margen de en los instrumentos internacionales, en las previsiones contenidas en las distintas normas internas, tanto en las estrictamente procesales -Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985), Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011) y, por remisión, Ley de Enjuiciamiento Civil (Ley 1/2000), de aplicación supletoria-, como en las de carácter sustantivo, de manera singular, primero algunas previsiones de la Ley de Economía Sostenible (Ley 2/2011) y, después, las recogidas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que modifica ciertas reglas del Código de Comercio y del texto refundido de la Ley de sociedades de capital. Esta última ha abierto importantes espacios de actuación para el control de la actividad de las empresas que actúan en el exterior todavía poco explorados.



OLIVEIRA
Pedro

DOUTORANDO

Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra
Portugal

ADRESSE MAIL : pedro_amri@hotmail.com

CURRICULUM VITAE

Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (FDUC), Mestre em Ciências Jurídico-Empresariais (Menção em Direito Laboral) - FDUC. Doutorando em Direito Público (Direito da União Europeia) - FDUC. Investigador bolsheiro da Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT). Membro da Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional (CIELO)

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Justices et procédures

2D18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : TRANSMISSÃO DE UNIDADE ECONÓMICA E O DIREITO DE OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR: O CASO PORTUGUÊS

NON PRESENT AU DIRECT / NO PRESENTE EN DIRECTO

1. Introdução
2. A transmissão de unidade económica
3. O direito de oposição do trabalhador
 - 3.1 Direito Português (Lei n.º 14/2018, de 19 de Março)
 - A) Configuração do regime
 - B) Requisitos e fundamento da oposição
 - C) Prazo para o exercício
 - D) Consequências do exercício
4. Conclusão
5. Bibliografia

Tendo como objecto essencial a consideração das coordenadas normativas do problema decorrentes da Lei n.º 14/2018, de 19 de Março, o presente estudo alicerça-se metodologicamente nos instrumentos da interpretação jurídica, atendendo ao confronto crítico do regime legal e a sua ressonância na doutrina. Esta linha analítica permite extrair conclusões sobre a teleologia específica do instituto, no quadro mais abrangente da tutela do trabalhador afectado pela transmissão da unidade económica em que realiza a sua actividade.

Pese embora o facto de o direito de oposição do trabalhador vir agora expressamente regulado no Código do Trabalho (art. 286.º/A), o que por si só representa um avanço em comparação com outros ordenamentos jurídicos europeus nos quais não existe tal hipótese, ainda restam muitas dúvidas doutrinárias não somente quanto aos fundamentos desse direito, mas também relativamente às consequências do seu exercício. Caberá assim ao intérprete-julgador português concretizar tais questões.

O problema jurídico-laboral do presente estudo prende-se com a dimensão de fragilidade na posição do trabalhador cuja unidade económica em que desempenha a sua actividade é transmitida. É claro que um trespasse de uma unidade económica, a transferência de uma empresa de telecomunicações, p. ex., implica muitas consequências nos planos comercial, económico, fiscal, etc., e gera complexos problemas normativos e de definição em múltiplas áreas. Mas há algumas perguntas que surgem de imediato: podem os contratos de trabalho dos operadores de telemarketing, dos promotores de venda, das secretárias, informáticos, etc., ser afastados do objecto negocial ou, de modo diverso, incluem-se (e em que termos) no conteúdo da disposição transmissiva? E neste último caso, para o qual convergem, aliás, as disposições normativas, podem aqueles trabalhadores afectados pelo negócio recusarem ou oporem-se à transferência do seu vínculo laboral? E podendo, qual o modo de exercício desse direito e quais as consequências jurídicas que daí decorrem?



PALOMO VÉLEZ **Rodrigo Ignacio**

ACADÉMICO
Universidad de Talca
Chile

ADRESSE MAIL : rodrigopalomo@gmail.com

CURRICULUM VITAE

- Licenciado en Ciencias Jurídicas, Universidad de Talca (2004).
- Abogado (2005).
- Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia (2013).
- Profesor asociado planta regular, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca.
- Secretario General, Universidad de Talca (2018-2019).
- Director del Centro de Estudios en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (CENTRASS), Universidad de Talca.
- Presidente de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2017-2019).
- Proyectos de investigación concursables adjudicados en Chile y el extranjero.
- Publicaciones (monografías, libros colectivos, artículos publicados en Chile y el extranjero).
- Estancias de investigación, director de tesis de maestría, miembro comité académico de doctorado.
- Líneas de investigación: Derecho Colectivo del Trabajo, Bases dogmáticas y principios del Derecho del Trabajo, Efectos jurídico-laborales de la descentralización productiva, Mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales, Adulto mayor y mercado de trabajo, Trabajo en economía de plataformas digitales.
- Ponencias, conferencias y clases en diversas Universidades chilenas, latinoamericanas y europeas.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Plateformes

1D16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : EL TRABAJO VÍA PLATAFORMAS DIGITALES EN CHILE. REVISIÓN DE LAS FRONTERAS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LABORAL

1. Revisar los criterios dogmáticos, normativos y jurisprudenciales que definen la subordinación laboral desde una perspectiva funcional, y determinar su correspondencia en el trabajo vía plataformas digitales.
2. Identificar los nuevos factores de riesgo laboral y el incremento de los existentes que plantea el trabajo vía plataformas digitales, y proyectar instrumentos de protección social para el caso chileno.
3. Analizar las nuevas características del control de la prestación de servicios en el trabajo vía plataformas, y su incidencia en los derechos fundamentales del trabajador, conforme al actual contexto normativo chileno del derecho de autodeterminación informativa.
4. Valorar las dificultades que plantea la economía de plataformas a la consistencia organizativa y acción colectiva, dadas las insuficiencias normativas del modelo chileno, y aportar elementos para el rediseño del ordenamiento sindical en este nuevo contexto.

Se trata de una investigación de tipo explicativa, que asume el pluralismo metodológico como fórmula para someter a validación la hipótesis presentada, lo cual se concretará en el uso de diversas técnicas de investigación (revisión y discusión bibliográfica, exégesis normativa, sistematización y análisis de jurisprudencia, aproximación al Derecho Comparado, entre otras).

Estudio de antecedentes dogmáticos. Habrá de desarrollarse, en primer término, un estudio dogmático para identificar los componentes conceptuales del problema jurídico planteado; en especial, la noción de subordinación, trabajo autónomo, fronteras del Derecho del Trabajo y zonas grises, y trabajo vía plataformas.

Estudio de sistemas jurídicos, chileno y comparados. A partir del estudio dogmático, será necesario efectuar un análisis de las diversas aristas que puede comprender, por una parte, la concreta delimitación jurídica del trabajo objeto del Derecho del Trabajo y, por otra, las fórmulas jurídicas (laborales o no) de protección del trabajo.

Asimismo, se proyecta una aproximación al objeto de estudio desde una perspectiva comparada. Concretamente, se pretende cotejar, en sus elementos centrales, el sistema chileno con sistemas extranjeros de referencia, identificando y explicando los principales problemas que ha revelado la experiencia aplicativa de dichas regulaciones. Cabe precisar que los antecedentes de Derecho Comparado serán un insumo para el análisis y valoración del sistema jurídico-laboral chileno, y para la comprensión de las relaciones laborales en un mundo globalizado. En tal sentido, se tendrá especial cuidado en no importar irreflexivamente problemas foráneos, realidades diversas o visiones parceladas. Para ello se identificarán oportunamente "equivalentes funcionales" de valoración (institutos, categorías y criterios de comparación).

A la pregunta sobre qué proteger, cabe proponer una respuesta de lege/sententia lata. No se vislumbra una categoría jurídica dotada de mejores atributos que la subordinación para delimitar el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Lo que ha de redefinirse son sus técnicas, sus características específicas, con vocación de adaptabilidad a las nuevas realidades del trabajo, y con suficiente amplitud y determinación para alcanzar los supuestos de simulación y fuga. En el caso del trabajo vía plataformas, es posible encontrar diversos patrones comunes que apuntan hacia la laboralidad, a través de una reinterpretación de la noción funcional de subordinación: los incentivos para mantener porcentajes altos de aceptación de servicios, el control a través de GPS, la existencia de algoritmos y otras herramientas digitales de control de desempeño, entre otros.

En lo referido a la definición de las fórmulas jurídicas de protección del trabajo ante los nuevos escenarios (como la nueva realidad digital), en cambio, ha de plantearse una propuesta de lege/sententia ferenda. Se requiere, en efecto, de una intervención estatal –legal, jurisprudencial o mixta– que otorgue certeza jurídica a estas nuevas formas de trabajo y les asegure debida protección, haciendo las distinciones que procedan. La estrategia en este sentido no debe presuponer que la expansión del trabajo prestado a través de plataformas podrá ser detenida con fórmulas laborales clásicas (como la uniformidad o la inderogabilidad). Por ilusoria, dicha respuesta devengaría en ineficaz. Y tal (re)definición exige considerar las peculiaridades de los sistemas jurídicos en que irrumpen las nuevas formas de trabajo, de modo de distinguir los problemas de cumplimiento y aplicación de la normativa laboral y de protección social, de las genuinas nuevas exigencias regulación y protección.

- Protección social en el trabajo vía plataformas digitales. Las nuevas formas de trabajo a través de plataformas digitales suponen también la necesidad de repensar los modelos tradicionales de seguridad social y protección social, no sólo para poder ampliar su cobertura subjetiva, sino también para incluir los nuevos riesgos sociales que son inherentes a estas modalidades de trabajo.

Por lo tanto, el estudio sobre el trabajo a través de plataformas implica no sólo repensar cómo se protege a quienes prestan estos servicios desde la perspectiva laboral, sino también cómo adaptar nuestro sistema de protección social de manera de entregar una protección comprensiva de todos aquellos que se encuentren en situaciones de contingencias.

- Datos personales, privacidad y control empresarial en el trabajo vía plataformas digitales. Uno de los ejes del modelo de negocio de empresas que utilizan plataformas digitales es el uso de la información, en general, y de los datos personales, en particular. En efecto, las posibilidades de coordinación que brindan se operativizan a través de sofisticados algoritmos que permiten cruzar –e, incluso, condicionar– la información entre oferentes y demandantes de un producto o servicio.

- Derechos colectivos. El fenómeno del trabajo en torno a las plataformas digitales está produciendo también un fuerte impacto en los sistemas de relaciones laborales. Y aquí los abordajes dogmáticos y pragmáticos son más incipientes. Dificulta enormemente la generación de una comunidad de intereses que se encuentra en la base de las estructuras de representación colectiva y del ejercicio de los derechos de acción colectiva, pues además de favorecer la dispersión de quienes prestan el servicio –al desaparecer la base física sobre la que se sustenta el trabajo subordinado (el lugar y el tiempo de trabajo)– fomenta su diversificación, favoreciendo la aparición de intereses contrapuestos y potenciando la competencia entre ellos.



PENSABENE LIONTI Giuseppina

**PROFESORA CONTRATADA
ACREDITADA A PROFESORA TÍTULO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ITALIA**
Universidades de Palermo y Cà Foscari de Venecia
Italia

ADRESSE MAIL : giuseppina.pensabenelionti@unipa.it

CURRICULUM VITAE

Acreditada a Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Profesora contratada en las Universidades Cà Foscari de Venecia, de Padua y de Palermo. Docente en el Master en "Consulenza del lavoro e direzione del personale", de la Università Cattolica del Sacro Cuore de Milán. Docente en el Master Oficial de Acceso a la Profesión de Abogado de la Universidad Autónoma de Madrid. Doctora cum laude y mención internacional en las Universidades de Valencia y de Palermo. Autora de la monografía "Autonomia e interdipendenza della nuova dirigenza pubblica" (Giappichelli, 2018) y de múltiples artículos doctrinales y comentarios de sentencias en Revistas indexadas, tanto italianas como internacionales, de reconocido prestigio y de gran diversidad temática. Ponente en diversas conferencias, charlas y jornadas en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

**La revolución digital y sus implicaciones en el marco de las relaciones laborales,
1A14 - 24 Septiembre 2020 - 14h00 à 15h45**

**TITRE : LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ÁMBITO DE LAS
REDES SOCIALES**

Esta comunicación plantea la oportunidad de una reconsideración sistemática de la institución de la libertad de expresión del trabajador en el ámbito de las redes sociales. Se trata de analizar un aspecto muy específico de las consecuencias derivadas de la difusión de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo que, por su relevancia en el plano práctico, ha llegado a ser uno de los ejes centrales en la jurisprudencia italiana de estos últimos años. En especial, se pretende examinar el proceso hermenéutico que está aún por desarrollarse a medida que se difundan de manera capilar los social network en ámbito laboral, destacándose que su utilización (intra y extra laboral) por parte de los trabajadores podría incluso volver a modular los términos de la relación que les une al empresario, surgiendo un nuevo (delicado) equilibrio entre el vínculo de confianza sobre el cual se fundamenta dicha relación y los derechos de la persona garantizados a nivel constitucional, en primer lugar el derecho a la libertad de expresión (arts. 2 y 21 Cost. It.; art. 10 CEDU; art. 11

Carta de los Derechos Fundamentales; art. 19 Declaración Universal de los derechos Humanos; art. 1 Estatuto de los Trabajadores italiano). Por otra parte, dicho aspecto no ha sido todavía objeto de profusa atención por parte de la doctrina italiana. Así pues, se pretende realizar un pormenorizado análisis de toda la problemática que básicamente deriva de la falta una precisa regulación de los límites del derecho del trabajador a la libertad de expresión, analizando los casos en los que el ejercicio de dicho derecho se manifiesta a través de las redes sociales. Se tratará básicamente de investigar sobre las posibles respuestas a las múltiples cuestiones que se plantean a este respecto, por ejemplo: ¿hasta donde llega la libertad de expresión del trabajador que utiliza la web para opinar sobre su propio empleo y su propio empleador? ¿Qué es lo que abarca? ¿Es posible el despido del trabajador por haber perjudicado la imagen del empleador expresando opiniones negativas o perjudiciales a través de las redes sociales? ¿Se considera el despido nulo o improcedente? Sin perjuicio de otras cuestiones a las que habrá que encontrar una solución como la posibilidad de utilizar o no las informaciones compartidas online por el trabajador, distinguiendo entre aquellas que son públicas y las que en cambio constituyen el objeto específico de un mensaje o conversación privada entre este trabajador y otra/as persona/as. Dentro de dichas reflexiones, también será objeto de análisis los deberes del trabajador en clave crítica y evolutiva, teniendo en cuenta las consecuencias directas que derivan de su incumplimiento a través del uso incorrecto de las redes sociales en el plano de la continuidad de la relación laboral. Todo ello a la luz de las nuevas reglas de conducta que han sido recientemente introducidas por el legislador italiano y comunitario en el marco de la organización empresarial (art. 4, L. n. 300/1970, reformado por el Jobs Act, sobre el control empresarial a distancia y a través de medios tecnológicos; Reg. UE n. 679/2016 (GDPR) en materia de Privacy que, por lo aquí interesa, ha reforzado lo previsto por el art. 1 del Statuto dei Lavoratori sobre libertad de opinión del trabajador).

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

**La preuve face au travail mondialisé / La prueba ante el trabajo globalizado
/ La prova di fronte al lavoro globalizzato
2A14 - 25 Settembre 2020 - 14h00 à 15h45**

**TITRE : RILIEVI SU FORMAZIONE E AMBITI DELLA PROVA NEL PROCESSO
GIUSLAVORISTICO NELL'ODIerna ERA GLOBALIZZATA**

Nell'era della globalizzazione, sempre più perplessi risultano i criteri per stabilire le modalità e gli ambiti della prova che mantenga gli originari profili di efficacia nel processo del lavoro (L. n. 533 del 1973), ispirato –com'è noto– ai principi chiovendiani di oralità, concentrazione e immediatezza. A fronte delle criticità che via via emergono dal carattere internazionale del mercato del lavoro sul piano giudiziale (in ordine, ad esempio, alla difficoltà di reperire le prove quando la produzione di beni e servizi coinvolge un numero sempre maggiore di attori, nonché alle nuove forme contrattuali di lavoro, anche digitalizzate), la ricerca sarà orientata, in particolare, all'indagine su:

- a) quali siano i nuovi termini della dialettica tra poteri e oneri delle parti;
- b) un ritorno alla (maggiore..?) rilevanza della prova documentale;
- c) se e come sono ridisegnati i poteri e i doveri dell'autorità giudicante;
- d) come si formi il convincimento del giudice; etc..

Inoltre, si indagherà sull'ampliamento dei poteri di gestione dell'azienda riconosciuti al datore

di lavoro per far fronte alla concorrenza di un mercato sempre più intersecato, con decisivo trend verso la globalizzazione, cui corrisponde –per taluni aspetti– una speculare onerosità della prova a carico, soprattutto in caso di licenziamento. Ben vero, se, da un lato, è vero che l’imprenditore è oramai legittimato a recedere dal rapporto, sia in caso di crisi economica (alla luce anche del “nuovo codice dell’insolvenza e della crisi”, introdotto dal D.lgs. n. 14 del 2019, che entrerà in vigore il 15 agosto 2020), sia per motivi stricto sensu economici; altrettanto vero è che, dall’altro, a suo carico è nuovamente incombente l’onere di fornire la prova dell’inutilizzabilità del lavoratore licenziato in mansioni diverse da quelle svolte dallo stesso in precedenza (c.d. “obbligo di repechage”). Siffatte riflessioni, evidenzieranno altresì l’opportunità di una riconsiderazione sistematica della disciplina di cui all’art. 41 della Costituzione Italiana sulla libertà di iniziativa economica privata dell’imprenditore, anche ai fini della nuova configurazione che spesso assume la prova nel processo giuslavoristico di fronte al lavoro globalizzato.



PEREIRA

Ricardo José De Macêdo Britto

**COORDENADOR ACADÊMICO E PROFESSOR TITULAR DO
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO DAS RELAÇÕES
SOCIAIS E TRABALHISTAS**

UDF Centro Universitário
Brasil

ADRESSE MAIL : ricardo.pereira@mpt.gov.br

CURRICULUM VITAE

Coordenador Acadêmico e Professor Titular do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF Centro Universitário, Brasília - Brasil. Coeditor Acadêmico da Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Pós-Doutor pela Cornell University ILR School. Master of Laws Syracuse University. Doutor em «Nuevos Desafíos del Derecho del Trabajo» pela Universidad Complutense de Madrid. Mestre em Direito pela Universidade de Brasília. Colíder do Grupo de Pesquisa «Constitucionalismo, Direito do Trabalho e Processo» do UDF Centro Universitário, Brasília - Brasil. Colíder do Grupo de Pesquisa «Trabalho, Constituição e Cidadania» da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - Brasil. Subprocurador Geral do Ministério Público do Trabalho. Membro do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

Co-auteur / Co-auter : Eunice Maria Franco Zanatta

Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo UDF – Centro Universitário, Brasília - Brasil. Mestranda pesquisadora da Revista de Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Especialista Lato Sensu em Direito do Estado pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás - Brasil. Assistente do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Plateformes

1D16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : TRABALHO EM LOCAL FISSURADO: NECESSIDADE DE PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS POR DEMANDA

O estudo explora o conceito de local de trabalho fissurado elaborado por David Weil, em *The Fissured Workplace*, sob a ótica do trabalho prestado por meio de plataformas digitais por sob demanda e analisa a necessidade de proteção desses trabalhadores ante a internalização de altos lucros e externalização de quase todo o custo da relação aos prestadores de serviços, à sociedade e aos governos. O trabalho digital sob demanda a ser focado refere-se ao prestado por meio de plataformas, baseadas em tecnologias móveis que proporcionam material e recursos de informação em tempo real, conectando clientes/consumidores com um provedor de bens e serviços independentes. Diante do quadro fático de desigualdade e exploração explícita, torna-se necessário verificar as características dessas relações contratuais multilaterais decorrentes dessas plataformas para que se reconheça e se fixe a responsabilidade pelas externalidades subjacentes a esse tipo de trabalho fissurado.

ALOISI, A. "Commoditized Workers". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol 37, N 3, 2016.

CASILLI, A. "Is There a Global Digital Labor Culture?". 2nd Symposium of The Project for Advanced Research in Global Communication. 2016. Filadélfia.

DAUGAREITH, I.; DEGRYSE, C.; POCHE, P. "The Platform Economy and Social Law". Working Paper 2019. ETUI. p.51/62.

GAIA, F. "Uberização do Trabalho". Rio de Janeiro. 2019. Lumen Juris.

HAN, B. "Sociedade do Cansaço". Petrópolis. 2019. Vozes.

LESSENICH, S. "La Sociedad de la externalización". Barcelona. 2019. Herder.

OIT. Trabalho para um Futuro Mais Brilhante. Genebra. 2019. OIT.

PIRES, E. "Aplicativos de Transporte e o Controle por Algoritmos". Faculdade de Direito-UFMG. Belo Horizonte, 2019.

POLANYI, K. "A grande transformação". Lisboa. 2018. 70.

PRAHALAD, C.; HAMEL, G. "The Core Competence of the Corporation". *Harvard Business Review*, v 68, 1990, p. 79/90.

PRASSL, J. "The Concept of the Employer". Oxford. 2015. Oxford University.

PRASSL, J.; RISAK, M. "Uber, Taskrabbit & COC, platforms as employers". *Comparative Labor Law & Policy Journal* Forthcoming, v.37, n 3, 2016; *Oxford Legal Studies Research Paper* n. 8/2016. Disponível em <https://ssrn.com/abstract=2733003>.

RIFKIN, J. "Sociedade com Custo Marginal Zero". São Paulo. 2016. MBooks.

SANTOS, T. "Esse é o Tempo de Trabalhos Partidos". Faculdade de Direito-UFF, Rio de Janeiro. 2016.

SIGNES, A. *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa*. Valencia. 2017. Tirant lo Blanch.

STEFANO, V. "The Rise of the 'Just-in-Time Workforce'". Genebra. 2016. OIT.

SUPIOT, A. "Le Travail n'est pas une Marchandise". Paris. 2019. Collège de France.

SUPIOT, A. "Para Além do Emprego". *Revista de Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. V. 4, N.3. 2018, p. 17/52.

WEIL, D. "The Fissured Workplace". Massachusetts. 2014. Harvard University.

Análise das questões sociais, jurídicas e econômicas surgidas da relação laboral entre trabalha-

dores e plataformas digitais que oferecem serviços por demanda.

Demonstra-se que as plataformas digitais que prestam serviços por demanda exercem as funções de empregador de forma fragmentada ao relacionar esse tipo de atividade com o conceito funcional de empregador apresentado por Prassl. Conclui-se que o controle sobre a própria existência da relação de trabalho, desde o poder de seleção até a escolha de desligar o trabalhador do aplicativo é da plataforma. Além disso, é ela a destinatária direta dos frutos da mão de obra trabalhador. No que diz respeito à prestação de trabalho, a principal ferramenta é a própria plataforma digital, a qual permite que os trabalhadores acessem sua rede de clientes. A plataforma exerce igualmente a função final de empregador: é a entidade que realiza atividade em troca de lucro potencial, além de estar exposta a quaisquer perdas que possam resultar de a empresa, sem contar que exerce o controle total da marca de forma global. Inclui-se mais um item a essa classificação: a identificação do trabalhador como representante dos serviços da marca da plataforma digital quando presta seus serviços aos consumidores. Com isso, olha-se para os trabalhadores que prestam seus serviços por meio das plataformas digitais de forma inovadora, alinhada “com uma agenda centrada no ser humano”, consoante os objetivos propostos pela OIT em seu relatório “Trabalho para um Futuro mais Brillhante”, onde é preciso “fortalecer e revitalizar as instituições de trabalho”, “desde regulamentações e contratos de trabalho até acordos coletivos e sistemas de inspeção do trabalho”, pois formam a base das sociedades justas, com o estabelecimento de uma garantia universal do trabalho, a expansão da autonomia sobre o tempo de trabalho, a garantia de representação coletiva de trabalhadores e empregadores, e que o uso das tecnologias vise a um trabalho decente e que governos, sociedade, instituições multilaterais, empresas e trabalhadores, assumam a responsabilidade de construir um futuro do trabalho responsável, justo e equitativo.

Como o trabalho em plataforma digital por demanda representa um local de trabalho fissurado? As tecnologias da informação e da comunicação levaram não apenas a mudanças fundamentais nas relações de trabalhos tradicionais, mas também ao surgimento de novas formas de emprego localizadas em zonas grises ainda inexploradas pelos ordenamentos jurídicos e por decisões judiciais.

As plataformas digitais que prestam serviços por demanda afirmam não serem empregadoras, mas simplesmente agentes digitais que conectam clientes aos prestadores de serviços, contratados independentes que operam por conta própria.

Independentemente do país que operam, as plataformas digitais exercem um controle significativo desde a fixação dos valores a serem pagos aos prestadores até como o trabalho deve ser prestado, além de refutarem a aplicação do estatuto local a ser aplicado aos trabalhadores. Mesmo antes do surgimento do trabalho por meio de plataformas digitais, Weil, utilizando-se de um termo geológico, já explicava que o local de trabalho moderno foi profundamente transformado, não havendo mais limites claros na relação entre empregador e trabalhador, tampouco entendimento a respeito de quais são as funções exercidas pelo empregador.

Esse autor estudou os procedimentos adotados pelas empresas estadunidenses de grande porte nas últimas quatro décadas e constatou que havia um processo de fragmentação, com transferências de operações e transformações na produção, repercutindo direta e sensivelmente na forma como o trabalho é organizado, demonstrando essa fissura por meio de três habilidades:

- a) a busca da competência central e suas consequências ou concentração nas competências nucleares.
- b) descentralização do trabalho, e.
- c) aplicação obrigatória de padrões produtivos.

Dessa forma, quais as relações fixadas como as estratégias elaboradas por Weil para um local de trabalho fissurado e o serviço prestado por meio de plataforma digital sob demanda?

Como ocorre a máxima externalização dos custos proporcionada pelas plataformas digitais de trabalho por demanda aos trabalhadores, à sociedade e aos Estados?

Por sua vez, é possível observar o alto grau de dependência apresentado pela plataforma digital em relação à força de trabalho prestada, pois sem o trabalhador a plataforma não tem razão de existir. Sem os trabalhadores, o que ela oferecerá para os consumidores de suas plataformas? Valendo-se da atenta análise da realidade fática das relações de trabalho através de plataformas digitais, é preciso investigar não só como o serviço é prestado pelo trabalhador, mas também como o grupo detentor da plataforma apresenta e desenvolve a sua atividade (por meio do algoritmo).

Co-auteur / Co-auter : **Eunice Maria FRANCO ZANATTA**



PERES DÍAZ
Daniel

INVESTIGADOR PREDOCTORAL
Universidad de Granada
España

ADRESSE MAIL : danielperes20@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Licenciado en Filosofía, Graduado en Derecho y Máster en Cooperación al desarrollo, gestión pública y de las ONGDS por la Universidad de Granada. Becario de Colaboración en el Departamento de Ciencias Políticas y de la Administración; Becario de Iniciación a la investigación en el Departamento de Filosofía del Derecho; Becario de estudiante-colaborador para la mejora de las titulaciones en la Facultad de Derecho (Universidad de Granada); premio a mejor expediente 2019-2020; premio UGR-Solidaria; primer premio jóvenes juristas convocado por la Revista Autónoma de Madrid; premio UGR-Caja rural a la excelencia en el rendimiento académico en el Grado en Derecho. Nivel C1-C2 Francés.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Plateformes

1D16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : CAMBIO TECNOLÓGICO Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN PLATAFORMAS DIGITALES. UN ANÁLISIS DE LA RECIENTE JURISPRUDENCIA ESPAÑOLA EN PERSPECTIVA COMPARADA

- I.** PLANTEAMIENTO
- II.** CARACTERIZACIÓN Y PRINCIPALES LÍNEAS DE TENDENCIA EN LA UNIÓN EUROPEA
 - 1.** La Agenda Europea para la economía colaborativa y el caso de Uber
 - 2.** La "bipolaridad" de las resoluciones judiciales en la determinación de la relación de trabajo
- III.** LA PROBLEMÁTICA DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA
 - 1.** Aproximación al Derecho positivo español
 - 2.** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de noviembre de 2019 (Glovo)
 - 3.** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 17 de enero de 2020 (Deliveroo)
- IV.** REFLEXIONES PARA EL DEBATE DOCTRINAL; V. BIBLIOGRAFÍA

La metodología consiste en un análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal. Se emplearán como fuentes distintos trabajos doctrinales de autores consolidados, informes de organizaciones independientes, informes y documentos de trabajo de la UE, de los interlocutores sociales y de otros entes y organismos públicos. Asimismo, se trabajaran con sentencias tanto nacionales como europeas.

Las conclusiones a las que se pretende llegar son básicamente tres: (i) la necesidad de replantear el debate sobre la economía digital y su impacto en las relaciones laborales a la luz de la reciente doctrina judicial española, bosquejando criterios que podrían, de algún modo, tener su plasmación en el derecho positivo; (ii) abordar las líneas maestras de esas reformas futuras, teniendo en cuenta el rol de los agentes sociales; (iii) abrir y consolidar una línea de trabajo en torno a las diferentes propuestas de instrumentación técnico-normativa de la economía de plataformas a nivel nacional y europeo (interpretación finalista; relación laboral especial; etc.).

En el presente trabajo se aborda la problemática de la calificación jurídica de la relación que une al prestador de servicios con la plataforma digital. A tal fin, se esbozan las líneas de tendencia en el seno de la UE, prestando especial atención a la Agenda Europea para una economía colaborativa. Seguidamente, se analiza la respuesta de la jurisprudencia española a partir de dos casos recientes, los de Glovo y Deliveroo. Finalmente, se plantean algunas reflexiones finales en el marco del debate sobre la regulación de la economía de plataformas.

Co-auteur / Co-auter : **José Antonio FERNÁNDEZ AVILÉS**



PÉREZ AMORÓS **Francisco**

CATEDRÁTICO DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Universidad Autónoma de Barcelona
España

ADRESSE MAIL : perez_amoros@hotmail.com

CURRICULUM VITAE

Catedrático Derecho del Trabajo. Doctor Honoris Causa en Humanidades Universidad Paulo Freire. Vicepresidente Asociación Iberoamericana Derecho Trabajo y Seguridad Social. Arbitro Tribunal Laboral de Cataluña. Miembro Academia Nicaragüense de Ciencias Jurídicas y Políticas. Académico de Número de la Asociación Juristas de Derecho del Trabajo. Miembro Grupo Expertos des Communautés Européennes. Condecoración «Justicia Social». Investigador Instituto Estudios Laborales Universidad Autónoma Barcelona. Becario e investigador en numerosos proyectos internacionales y nacionales. Autor de mas de doscientas referencias, libros, poligrafías, artículos en revistas especializadas.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Environnement, Agriculture et secteurs spécifiques
2D16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : CAMBIO CLIMÁTICO Y MIGRACIONES AMBIENTALES: TRABAJO Y EMPLEO

1. Derecho del Trabajo y medio ambiente: desarrollo sostenible y trabajo decente desde la perspectiva estatal e internacional.
2. Impacto del cambio climático en el trabajo y en el empleo: paro y empleo verde.
3. Migraciones ambientales ante el cambio climático: un reto y un potencial socio laboral.
4. El derecho al trabajo de migrantes en las normas internacionales y del estado receptor: un déficit denunciabile.

Con la citada documentación -no referencia bibliográfica- se evidencia -por sus autores y temática- la significación del tema, adelantando que no sólo se considerarán aspectos jurídicos sino también sociales:

1. CES (2019) Resolución sobre los ejes de trabajo en los ámbito de la migración y asilo -2019-2023), adoptada 17-18 diciembre de 2019.
2. CE (ue, 2010): Pacto Verde Europeo. Bruselas.

3. ETUI Y CISL (2013): Cambio Climático: implicaciones para el empleo.
4. (2015) Directrices de política para una transición justa hacia economía y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Ginebra.
5. OIT (2017): Trabajo y cambio climático: La iniciativa verde, Memoria Directos OIT. CIT 106/2018. Informe I.

Conclusiones attendues (Conclusiones a las que se espera llegar)

1. El cambio climático amenaza el desarrollo sostenible, incide en la economía, en el trabajo y en el empleo.
2. El cambio climático y la migración son dos caras de una misma moneda. La migración por razones climáticas tiene sus características propias.
3. La dimensión global del cambio climático forma parte del fenómeno de la globalización.
4. Las normas laborales internacionales deben incorporar pautas sobre el derecho a trabajar de migrantes -asilados y refugiados por causas climáticas.

En anteriores Congresos -y otros eventos-CIELO, habíamos trazado unas líneas generales, sobre la relación que existía entre el ordenamiento laboral y el medio ambiente; en esta ocasión se tratará del cambio climático como un referente del medio ambiente que, por definición, -huida forzosa- genera migraciones -climáticas- que afectan al trabajo y al empleo de una manera muy particular. El cambio climático -afecta a la economía- precariza las condiciones de trabajo, incrementa el paro, pero, además, potencialmente, puede generar otros empleos siguiendo la traza de los empleos verdes, que pueden paliar desastres ocurridos y evitar de venideros. Favorecer energías renovables y las iniciativas de eficiencia energética crean empleo y mitigan desastres provocados por el cambio climático.

En 2016, la OMS informó que 22,5 millones de personas se tienen que desplazar cada año para huir de inundaciones, hambrunas y otros factores ambientales, y prevé que para mediados de este siglo 200 millones de personas podrían tener que desplazarse permanentemente debido al aumento del nivel del mar, a inundaciones más graves y sequías más intensas.



PINTO SARMIENTO

Yenny

ACADÉMICA

Universidad Católica De La Santísima Concepción
Chile

ADRESSE MAIL : YPINTO@UCSC.CL

CURRICULUM VITAE

I. TÍTULOS

2007: Título abogado, Corte Suprema, Chile

2008: Máster Oficial "Derecho de la Empresa", Universidad de Deusto, Bilbao, España.

2011: Diploma de Estudios Avanzados (DEA), Universidad Deusto.

2017: Doctora en Derecho, Universidad de Deusto.

II. EXPERIENCIA LABORAL

1. ACTIVIDAD DOCENTE ACTUAL: Profesora en la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción.

2. CARGOS DE GESTIÓN: 2017-2020. Elegida miembro del Directorio de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, para el período 2017-2020.

III. ALGUNAS PUBLICACIONES

- "El principio de continuidad en el Derecho del trabajo en Chile. Un particular énfasis en las modificaciones subjetivas y objetivas", en Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, Editorial CINCA, Madrid, 2019.
- El concepto de accidente de trabajo en el sistema español: desde los orígenes de la protección al Sistema de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019.
- El Seguro de Desempleo: Análisis crítico de la Ley 19.728, Rubicon, Santiago, 2019.
- "El problema del alcance del deber de protección eficaz del empleador en Chile", en Temas actuales de Derecho Patrimonial, Thomson Reuters, 2019.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Plateformes

1D16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES

La presente ponencia explora la aplicación y alcance del deber de seguridad del empleador, respecto de los trabajadores de plataformas digitales. Dado que el sistema chileno contempla solo una norma, el artículo 184 del Código del Trabajo, que lo regula, resulta problemático determinar sus contornos y la aplicación, en su caso, a una relación laboral que presenta evidentemente caracteres especiales.

- I.** La naturaleza de la prestación de trabajadores de plataformas digitales.
- II.** Regulación en materias de prevención de accidentes en Chile.
 - 1.** Regulación internacional.
 - 2.** Regulación nacional.
- III.** Naturaleza del deber de protección del empleador y alcance de su responsabilidad.
- IV.** Aplicabilidad del deber de protección al empleador respecto de trabajadores de plataformas digitales.
 - 1.** Fundamentos normativos para su aplicación.
 - 2.** Supuestos problemáticos.
- V.** Conclusiones

La metodología del trabajo será la dogmática, pues la ponencia intenta una aproximación y determinación del alcance del deber de seguridad en el Derecho chileno; en particular, tratándose de trabajadores de plataformas digitales, problema que no se ha explorado en Chile, teniendo presente, especialmente, el carácter genérico del deber de protección.

Para el desarrollo del trabajo se han empleado, como fuentes, la doctrina, especialmente la chilena y la española que han abordado el problema, que han tratado el problema, bien de alcance del deber de protección, bien los aspectos problemáticos relativos al trabajo en plataformas digitales.

La obligación del empresario se establece con un carácter bastante amplio, ya que viene referida a todos los aspectos que estén relacionados con el trabajo, lo que debe interpretarse en sentido globalizador, es decir, como una exigencia que se debe tener en cuenta al momento de seleccionar las medidas de seguridad en la empresa, en aspectos como el ambiente de trabajo, la organización del trabajo, las máquinas, las sustancias, los equipos y el factor humano.

La obligación del empresario va más allá de algunas prestaciones específicas, se trata de una obligación permanente, y, en cuanto a su naturaleza jurídica, se ha estimado que la obligación de seguridad tiene una naturaleza mixta, por tratarse de un deber de seguridad que forma parte del contrato de trabajo, por un lado, sin necesidad de estipulación expresa; y por otro lado, al tratarse de un deber de seguridad impuesto por el legislador, que involucre no sólo el interés del trabajador, sino un interés público que tiene por fin obtener el mantenimiento de la salud laboral colectiva.

Esta obligación se deberá adaptar a la realidad de las plataformas digitales, debiendo tener en cuenta para su aplicación la forma de ejecución del trabajo, es decir, si cumple con el haz de indicios fijados por la jurisprudencia para determinar que es una relación laboral y que como tal debe estar protegida desde el ámbito de la prevención a la reparación en caso de ocurrir accidentes o enfermedades profesionales.

Actualmente, de acuerdo a lo señalado Rosenbaum (2019), "el mundo del trabajo está en constante transformación dónde las formas de prestación del trabajo y de organización empresarial también siguen mutándose. Asistimos ahora a una creciente y cada vez mayor recurrencia a la introducción de tecnologías al ámbito de la empresa, e incluso, a nuevas formas de empleo mediante el recurso de "plataformas digitales", a las que se las han catalogado como plataformas colaborativas...". En este escenario, uno de los problemas que se ha presentado gira en torno a determinar si se trata de relaciones laborales por cuenta propia o por cuenta ajena, puesto que las consecuencias de estar encasillado en uno u otro sector son enormes, pero para el objeto de nuestro estudio, es determinante para señalar la responsabilidad o no de la empresa que utiliza a estos trabajadores.

Según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2019), "De cara a los prestadores de servicios para las plataformas informáticas, la prevención es un tema crítico, al que no se concede la debida atención, lo que puede llegar a tener consecuencias graves en el ámbito de los accidentes de trabajo y del propio sistema de Seguridad Social".

La actual denominada 4ª revolución industrial, es una realidad mucho más compleja, con múltiples aristas, pudiendo llevar a la precarización de un gran número de trabajadores. El problema en Chile se agudiza aún más, puesto que no se encuentra determinado con precisión el alcance del deber general de precaución, ni los deberes específicos del deber de seguridad del empleador, llevando a la jurisprudencia a extender el criterio del deber.



**POBLETE
Lorena**

CHERCHEUSE AU CONICET, PROFESSEUR
CONICET-IDAES/UNSAM
Argentina

ADRESSE MAIL : lorena.poblete@conicet.gov.ar

CURRICULUM VITAE

Lorena Poblete est docteure en sociologie de l'EHESS (Paris), chercheuse au Conseil Argentin de la Recherche Scientifique (CONICET) et professeur à l'Université de San Martín. Elle a enseigné à l'UIT de l'Université de Lille 3, à l'Université de Paris 13 et l'Université de Versailles Saint Quentin-en-Yvelins. Elle a été chercheuse visitant à la Faculté de Droit et des Sciences Politiques de l'Université de Nantes, à la Faculté de Droit de McGill University, à l'Institut des Études Internationales de Princeton University, et à l'Institut latinoaméricain de Freie Universität Berlin. Entre 2013 et 2015, elle a dirigé un projet de coopération ECOS-Sud, avec le partenariat de l'Université de Lille 1. Ces recherches portent sur la régulation du travail domestique en Amérique latine et sur les mécanismes de résolution des conflits du travail des travailleuses domestiques en Argentine.

ABSTRACT

Discutante à la table ronde / Comentarista de la mesa ronda

1B14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

GOUVERNER LE TRAVAIL DOMESTIQUE. INSTRUMENTS DE POLITIQUES PUBLIQUES ET INSTITUTIONS

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Gouverner le travail domestique. Les usages des instruments de politiques publiques (1/2)

2B16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : EN QUÊTE DE JUSTICE. LE CAS DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DOMESTIQUE À BUENOS AIRES, ARGENTINE.

Fondé en 1956, le Tribunal du Travail Domestique de Buenos Aires est le seul tribunal spécifique pour les travailleurs domestiques dans le monde. Les affaires dont le tribunal gère des conflits sont liées aux obligations légales de l'employeur. Cependant, ce qui semble au cœur de disputes est un conflit personnel fondé sur la perte de confiance entre l'employeur et la travailleuse domestique. Aussi, dans les procédures judiciaires qui suivent, les affaires privées deviennent des questions publiques. En s'appuyant sur un travail ethnographique de trois mois au tribunal, cette communication cherche à analyser la manière dont les différents acteurs, cherchant à résoudre les conflits du travail liés aux émotions, utilisent stratégiquement les dispositions légales et les outils judiciaires. En me concentrant sur cette institution particulière, ma recherche vise à révéler les difficultés rencontrées par les travailleuses domestiques dans leur tentative d'accès à la justice. En outre, cette communication cherche à saisir la complexité du processus de négociation au cœur des procédures judiciaires établies par le Tribunal du Travail Domestique - dont le principal objectif est que les parties parviennent à un règlement.

Coordinatrice de la table ronde / Coordinadora de la mesa ronda

2B18 - 25 septembre 2020 - 18h00 à 19h45

GOUVERNER LE TRAVAIL DOMESTIQUE. LES USAGES DES INSTRUMENTS DE POLITIQUES PUBLIQUES (2/2)

(Pour plus de détails se rendre sur la fiche de la table ronde / Para más detalles visitar la ficha de la mesa ronda)



PRIETO PADÍN Patricia

INVESTIGADORA POSTDOCTORAL

Universidad de Deusto
España

ADRESSE MAIL : patricia.prieto@deusto.es

CURRICULUM VITAE

Patricia Prieto Padín is a postdoctoral researcher at the University of Deusto (Bilbao) since 2019. She graduated from Labour Relations and Human Resources at the University of Leon (2012) and took a master's degree in business legal advice, at the same university (2013), both graduated with honours. In 2018, she completed her doctorate by defending her thesis "New manifestations of the duty of good faith in the employment relationship: parental and/or family caregiver leave and unfair competition". It received the highest grade (outstanding cum laude) and has the international mention. During her doctorate period, she worked as a teacher and researcher at the University of Leon through a grant awarded by the Spanish Ministry of Education, Culture and Sport. She has completed research stays in Ireland (2015) and Hungary (2016). She also has participated in different researcher and innovation teaching projects both at regional and state level.

Author of several publications on labour and Social Security law, she continues her professional work, especially on issues related to individual labour law, social protection, new technologies, employment law and European law.

Nowadays, she forms part of a group several organizations: member of the Spanish Association of Health and Social Security; of the Spanish Association of Labour and Social Security Law; of Cielo Laboral; of the ADAPT Network; and the International Society for Labour and Social Security Law.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Incidences des nouvelles technologies sur la santé au travail
2C14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45**

**TITRE : EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL EQUILIBRIO ENTRE
TRABAJO Y VIDA PERSONAL**

La técnica ha constituido un factor importante de progreso; al tiempo, sin embargo, ha servido para acentuar la segregación social auspiciada por la histórica división sexual del trabajo y la persistente demanda de los roles de género tradicionales. En el arduo camino por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, y bajo la necesidad de conciliar

la vida profesional con la vida personal y familiar, el uso masivo de las TICs abren un panorama de oportunidades para lograr un equilibrio vital satisfactorio para todos y liberar, por fin, a la mujer trabajadora del rol histórico de cuidadora. Su enorme potencial no debe ignorar la cara oculta de las nuevas tecnologías a la hora de afrontar dos desafíos: genéricos, para evitar un efecto adverso desde la perspectiva social y de género; y específicos, destinados a impedir que el beneficio de flexibilidad horaria y del lugar de trabajo se convierta en un peaje hacia una mayor intensificación del trabajo.

La metodología de la investigación propuesta adoptará una perspectiva práctica para que pueda resultar de utilidad a fin de alcanzar los objetivos propuestos. Para ello se tratará de no incurrir en una mera abstracción conceptual, sino fundamentalmente intentar detectar posibles problemas, a la vez que, en su caso poder plantear soluciones más avanzadas. Para ello se seguirá la lógica deductiva, de forma que cada idea o concepto sea contrastado en la realidad a través de los pronunciamientos judiciales y pareceres de la doctrina académica para confirmar conclusiones paralelas que, sumadas, servirán para conformar la opinión final en la que cabrá apuntar indicaciones que, de lege data o de lege ferenda, pudieran llevar a un enriquecimiento del actual estado de la cuestión.

Al final, el dibujo de esta ponencia está diseñado para mostrar que la evolución de las nuevas tecnologías incide sobremanera en la conciliación entre trabajo y familia. La tecnología tiene un potencial instrumental muy grande para coadyuvar a una adecuada conciliación pero por sí sola no libera. Tal y como ha demostrado la historia, no cabe poner toda la esperanza en la tecnología, porque no se trata de un problema de medios sino de un problema de resultados y para obtener unos efectos pretendidos o esperados en materia de conciliación e igualdad de género no basta con tener instrumentos que los hagan factibles (tecnología).

Debe necesariamente mediar un uso adecuado de los mismos y para ello es imprescindible una transformación social de la mano de un cambio en los ámbitos que hemos señalado: en el cultural, mediante una concienciación social y en el educativo que, acompañados de medios preventivos y coactivos legales, lleven a una completa y satisfactoria corresponsabilidad familiar.

Se centra en examinar los problemas jurídicos y éticos que para la población trabajadora (y para la sociedad en su conjunto), presenta la técnica como motor de todas las revoluciones sucedidas a lo largo de la humanidad. Así, primeramente, se centrará la atención en descifrar los motivos a partir de los cuales cabe afirmar que el factor de progreso que supone la liberación del trabajo no se ha visto correspondido paradójicamente de la misma forma para todos. Desde las primeras civilizaciones hasta la sociedad actual, el perfeccionamiento de la técnica ha incrementado la segmentación social, pero este problema (rico en matices a lo largo de la historia), se visibiliza hasta fechas muy recientes cuando la conciliación se reivindica como una cuestión de justicia social, abriéndose el debate además hacia la corresponsabilidad familiar o asunción equilibrada de las tareas domésticas por ambos sexos.

Actualmente el nuevo paradigma que ofrecen las nuevas tecnologías, el uso acelerado y masivo de sistemas inteligentes surge una importante pregunta: ¿Podrá, por fin, la industria 4.0 liberar a la mujer? o, en otro, sentido, ¿Podrán las nuevas tecnologías resolver la cuestión social de la conciliación?. La clave para responder a la pregunta formulada tiene como dos elementos esenciales para la reflexión: el lugar de trabajo y el tiempo de trabajo. El análisis de ambos puntos de vista, junto con la observación de algunas instituciones conciliatorias paradigmáticas, cabrá mostrar algunos factores indicativos de la cara oculta de la tecnología y de su posible poder liberador. En primer lugar, la segmentación ocupacional producida por la tecnología. En segundo término, la fuerza de los estereotipos de género y culturales en la educación. En fin, en tercer lugar, el cambio del lugar de trabajo por el aumento en la intensidad del trabajo.

Todo apunta a que la conjugación de tales factores llevaría a formas de sujeción aún mayores.



RASO-DELGUE

Juan

**CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Universidad de la República
Uruguay

ADRESSE MAIL : juanraso@redfacil.com.uy

CURRICULUM VITAE

- Profesor Titular Grado 5 en efectividad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Facultad de Derecho (Universidad de la República – Uruguay);
- Profesor Titular Grado 5 en efectividad de Teoría de las Relaciones Laborales – Facultad de Derecho (Universidad de la República – Uruguay);
- Profesor Titular Grado 5 de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad ORT de Uruguay;
- Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social;
- Vice Presidente de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Ex Director del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Facultad de Derecho (Universidad de la República – Uruguay);
- Ex Presidente de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social;
- Miembro Titular del Claustro de la Facultad de Derecho (Universidad de la República);
- Fundador de la Asociación Uruguaya de Relaciones laborales (AUREL);
- Redactor Permanente y Miembro del Consejo Asesor de la revista Derecho Laboral (Uruguay);
- Miembro del Comité Editorial de la Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo (Italia);
- Autor de libros y artículos de sus especialidades, ha dictado conferencias en los diversos países latinoamericanos, así como en universidades europeas.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Actualité du Covid-19 et autres défis actuels 1C14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : GLOBALIZACIÓN, TECNOLOGÍAS DIGITALE Y LAS RESPUESTAS DE LA OIT: LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO

1. Introducción: tecnologías digitales y globalización.
2. Las confrontaciones y contradicciones de la sociedad del futuro.
3. Las reformulaciones de la legislación laboral
4. Las principales reformas laborales y sus especiales características:
 - 4.1. España.
 - 4.2. Italia.
 - 4.3. Francia.
 - 4.4. México.
 - 4.5. Chile.
 - 4.6. Argentina.
5. La Declaración del Centenario de la OIT.
6. Los nuevos derechos y principios del Derecho del trabajo.
7. Reflexiones finales sobre los "vientos contrarios" de las regulaciones del trabajo

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología)

Investigación legislativa sobre el derecho comparado y evaluación de la Declaración de la OIT del Centenario

La investigación realizada reafirma el "enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas", enfatizando en la necesidad de promover la igualdad de género, la promoción de un sistema eficaz de aprendizaje permanente, el acceso universal a una protección social general sostenible y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el momento actual observamos "vientos contrarios" en las regulaciones laborales: por un lado se expanden las tendencias flexibilizadoras; por el otro asistimos al crecimiento de principios que buscan tutelas para proteger al ciudadano trabajador. Corresponderá a la doctrina y al juez el desafío de contener los excesos flexibilizadores a través de la aplicación de los nuevos principios y criterios laborales.

La realidad productiva contemporánea – marcada por un mercado a escala mundial (Globalización) – está fuertemente influida por las tecnologías digitales y la competencia internacional que impone nuevas exigencias:

- a) se buscan productos variados, diferentes ya sea en su sustancia o en su estética;
- b) la empresa se concentra en el consumidor;
- c) se rompen los límites espacio-temporales de los mercados.

En este contexto económico las transformaciones tecnológicas determinan nuevas modalidades de organización del trabajo y el abandono del esquema de los horarios fijos y de la locación de trabajo predeterminada.

Las nuevas estrategias productivas construidas a partir de soportes digitales avanzados diluyen la

dimensión física de la empresa y generan nuevas formas de trabajo, que oscilan entre la dependencia y la autonomía.

Plantean nuevos desafíos para un Derecho del trabajo que, especialmente en América Latina, ha quedado anclado a categorías jurídicas tradicionales.

Analizamos la experiencia de tres países europeos (España, Italia y Francia) y tres países latinoamericanos (México, Chile y Argentina), que muestran tendencias similares: una flexibilización de la regulación del trabajo y la promoción del sindicalismo de empresa frente al de actividad. Pero también comprobamos la existencia de un nuevo Derecho del trabajo - más principista - que promueve tutelas: la igualdad y la no discriminación con especial referencia al género; las políticas anti-acoso (sexual y moral); las tutelas del ambiente de trabajo y la salud psicofísica del trabajador; la trascendencia de los derechos laborales inespecíficos como el honor, la privacidad, la imagen, etc.

En un momento de incertidumbre sobre el futuro del trabajo y en ocasión de cumplir sus 100 años de ininterrumpida acción, también la OIT hace escuchar su voz, con la aprobación en la 108a Conferencia General la Declaración del Futuro del Trabajo (junio de 2019), que constituye una esperanzadora guía para enfrentar los desafíos del nuevo modelo laboral y social.



RIBEIRO COSTA Ana Cristina

ASSISTENTE CONVIDADA, ADVOGADA
Escola de Direito do Porto da Universidade Católica
Portuguesa (UCP)
Portugal

ADRESSE MAIL : accosta@porto.ucp.pt

CURRICULUM VITAE

Sou licenciada em Direito e Mestre em Direito Privado, tendo investigado nas áreas de Direito do Trabalho e Segurança e saúde no trabalho desde então. Paralelamente, tenho trabalhado como advogada na sociedade Gama Lobo Xavier, Luis Teixeira e Melo e associados. Em julho de 2019, apresentei a minha dissertação de doutoramento sob o tema «Os riscos psicossociais na relação jurídico-laboral» e aguardo a respetiva discussão oral pública (viva). Sou assistente convidada na Escola de Direito da UCP desde 2013, onde tenho a oportunidade de lecionar na Licenciatura e Mestrado as matérias de Direito do Trabalho e do Trabalho (e, em particular, Direito da Saúde e Segurança no trabalho e Acidentes de trabalho). Sou fundadora da Associação de Jovens Juslaboralistas, da qual sou vice-presidente. Também participei em várias conferências, entre elas no Supremo Tribunal de Justiça; Centro de Estudos Judiciários; Delegação mexicana e cubana da Organização Internacional do Trabalho, Gobierno del Estado de Chihuahua, México; Faculdade de Direito da Universidade da República - Montevideú, Uruguai; Centro de Direito Comparado de Trabalho e Segurança Social, Universidade de Bordéus, França; Universidade Livre, Bogotá, Colômbia; Università degli Studi di Bergamo, Itália; Universidade de Santiago de Compostela, Espanha; Autoridade Portuguesa das Condições do Trabalho; Ordem dos Advogados; entre muitas universidades nacionais e outras organizações académicas e profissionais.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Los impactos psicosociales de las relaciones laborales contemporáneas desde diferentes perspectivas

1B18 - 24 Septiembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : RISCOS PSICOSSOCIAIS NA GIG ECONOMY E TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

As condições de trabalho abrangem não apenas o contexto físico e material em que o trabalhador desempenha as suas funções, mas também o conjunto de relações psicológicas e sociais que determinam o seu desempenho profissional. O trabalho precário e atípico gera a instrumentalização do trabalhador, marcado por sentimentos de subordinação e inferioridade, diminuição da autoestima e expectativas sobre o progresso na sua carreira. Acresce a insegurança gerada pela insuficiente remuneração, falta de estabilidade, ampla flexibilidade do empregador na imposição e alteração das condições de trabalho, falta de liberdade do trabalhador para influenciar essas decisões, bem como medo de reclamar os seus direitos, podendo estes fatores gerar um sentimento de total ausência de proteção social e previdencial. As novas formas de emprego, caracterizadas pelo uso intensivo de tecnologias da informação, trouxeram inegáveis vantagens em relação à autonomia dos trabalhadores e à conciliação entre a sua vida pessoal e profissional, além da melhoria de processos produtivos. Porém, a implementação de inovações tecnológicas no local de trabalho apresenta novos desafios, devido à necessidade de adaptar e formar os trabalhadores para as novas ferramentas, às contingências de saúde causadas pela exposição a novos fatores de risco e a questões de privacidade causadas por métodos de monitorização e pelo esbatimento das fronteiras entre o trabalho e a dimensão pessoal. Todos os fatores mencionados são exponenciados pelo trabalho nas plataformas digitais, caracterizado em regra pelo desempenho do trabalho em movimento e irrelevância do relacionamento interpessoal, tornando os trabalhadores "invisíveis". Portanto, a gig economy impõe desafios particulares à segurança e saúde no trabalho, que pretendemos analisar, procurando estabelecer um enquadramento jurídico que reforce a proteção dos trabalhadores, independentemente da natureza do seu vínculo como trabalhadores subordinados ou independentes.



**ROCCA
Marco**

CHARGÉ DE RECHERCHE CNRS
UMR 7354 DRES (Droit, Religion, Entreprise et Société)
Université de Strasbourg
France

ADRESSE MAIL : mrocca@unistra.fr

CURRICULUM VITAE

Marco Rocca est chercheur CNRS à l'Université de Strasbourg (UMR 7354 DRES – Droit, religion, entreprise et société), et chargé de cours en droit social européen et international (Université de Liège). Ses recherches doctorales (Université Catholique de Louvain, 2014) ont porté sur la relation entre le détachement des travailleurs et le droit collectif du travail et ont été publiées dans l'ouvrage « Posting of Workers and Collective Labour Law: There and Back Again. Between Internal Market and Fundamental Rights » (Intersentia, 2015). Il a été partenaire du projet MEAT.UP.FFIRE (2018-2020), qui a étudié les conditions de travail et les relations professionnelles dans le secteur de la viande de porc, et il est à présent partenaire du projet MOBILIVE (2020-2021), visant le droit du travail et la sécurité sociale des travailleurs mobiles dans le secteur du spectacle vivant. Les deux projets sont financés par la DG EMPL de la Commission européenne.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Les systèmes de protection sociale influencent-ils ou s'adaptent-ils aux migrations internationales de travail ? Réflexions à l'échelle européenne 1B16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : LA RÉGLEMENTATION DU DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS ET LA RESTRUCTURATION DES FILIÈRES DE PRODUCTION EN EUROPE

Le détachement des travailleurs représente à présent la forme plus importante de mobilité temporaire du travail dans l'Union européenne, avec presque 2 millions de travailleurs détachés en 2017. Conçu du point de vue juridique comme relevant de la libre prestation de services, le détachement a fait objet d'un intense débat politique, et ça surtout suite aux élargissements de 2004 et 2007, ainsi qu'à une série d'arrêts rendus par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) entre 2007 et 2008. Cet outil a permis à certaines entreprises de mettre en place des stratégies d'optimisation des coûts salariaux visant à i) contourner l'application des règles nationales, ii) développer des exceptions aux règles et pratiques nationales, ou iii) profiter des lacunes des cadres réglementaires pour obtenir un avantage concurrentiel tout en respectant formellement les règles nationales. Ces stratégies ont conduit à des restructurations parfois très marquantes de filières de production en Europe, comme par exemple dans le cadre du secteur de la viande ou du transport routier. Récemment, le débat politique a culminé avec l'adoption d'une réforme de la directive originelle (96/71).

Au moment où nous approchons la date pour la transposition de la nouvelle directive (30 juillet 2020), cette contribution a pour but d'explorer l'impact de celle-ci sur la structuration des filières de production en Europe. Après avoir rappelé les éléments que nous venons de mentionner, deux aspects seront considérés de façon plus spécifique. D'un côté, le rôle de la substitution du concept de « taux de salaire minimal » avec celui de « rémunération » sera analysé, afin d'en appréhender l'effet potentiellement important pour les stratégies de minimisation des coûts salariaux. De l'autre, nous identifierons les nouveaux « champs de bataille » qui, analysant les nouvelles affaires traitées par la CJUE, semblent s'ouvrir après la réforme, et notamment celui des sanctions pour les infractions en matière de travail détaché, ainsi que la réglementation applicable aux détachements de très courte durée.



RODRÍGUEZ BESSIO **Nataly De Las Mercedes**

DOCENTE- ABOGADA
Facultad de Derecho Universidad de la República
Uruguay

ADRESSE MAIL : iglesiasrodriguezbeccio@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Doctora en Derecho.

Docente de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho -Universidad de la República (Uruguay).

Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Director de la e-revista T R I P A L I U M. Abogada Asesora en la Dirección Nacional de Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Miembro de la Comunidad CIELO desde el año 2015.

Autora de varios artículos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en publicaciones especializadas tanto nacionales como internacionales.

Expositora en Jornadas Académicas nacionales e internacionales de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

ABSTRACT

IMAGO

(Commentaire flash et/ou Poster / Comentario breve y/o Póster)

Le travail à distance et ses conséquences 1D18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LOS SINDICATOS EN LA ECONOMÍA DIGITAL.

1. La persona del trabajador en la economía digital.
2. Derecho a organizarse en la economía digital.
3. Posibilidad de organizarse en la economía digital.
4. Dificultades que se presentan.
5. Experiencias en distintos países de organizaciones sindicales en la economía digital.
6. Nuevo papel de los sindicatos.
7. Asociación de Conductores Uruguayos de aplicaciones.
8. Conclusiones.

Bibliografía.

- **Supiot, A.** Derecho del trabajo. Buenos Aires. Ed. Helista.2008, p. 75
- **Cedrola, Gerardo,** Trabajo, Organización del Trabajo, Representación de los Trabajadores y Regulación laboral en el mundo de la Gig Economy. Ponencia presentada en la Universidad de Bergamo en diciembre del 2019, pág. 22.
- **OIT,** Las plataformas digitales y el futuro del trabajo, como fomentar el trabajo decente en un mundo, 2019, págs. 115, 116. Disponible en; digital.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- **OIT,** El futuro del Trabajo que queremos: un diálogo social, 2019, págs. 8 y 9, disponible en : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_57
- **OIT,** Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, pag. 44. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Metodología.

Análisis de doctrina internacional, informes de la Oit, artículos periodísticos vinculados a los sindicatos en la economía digital.

En conclusión los sindicatos deben repensar el lugar de la negociación colectiva internacional, la reconfiguración de los sistemas de relaciones laborales y el diálogo social.

El Comité Económico y Social Europeo, en el año 2018 ha señalado que “dada la escala y el alcance sin precedentes del cambio digital, será necesaria una acción política y se deberá abogar por una dirección tripartita”, siendo su objetivo “esbozar las diferentes dimensiones de la transformación digital en sectores y modelos de negocio y, por lo tanto, en la cantidad y calidad del trabajo”. El estudio presenta ejemplos de buenas prácticas y estudios de casos en Alemania, Austria, Italia, España, Suecia, Dinamarca y el Reino Unido, concluyendo que los resultados “muestran que los debates políticos son desiguales en términos de ambición, coordinación y consultas con las partes interesadas. Paralelamente, los interlocutores sociales bilaterales y las actividades sindicales unilaterales están en marcha y necesitan un entorno propicio”.

En Uruguay en el año 2016 se crea la "Asociación de Conductores Uruguayos de Aplicaciones" (ACU) con el fin de agrupar a las personas que brinden servicios de transporte a través de aplicaciones, que ya ha llevado adelante acciones de lucha internacionales concretas.

Es suma, nos parece imprescindible proyectar a la largo plazo la acción de los sindicatos a nivel internacional para que las nuevas formas de empleo no debilitan los derechos de los trabajadores de la economía digital.

Transitamos grandes cambios en el mundo del trabajo, como sostienen los autores "sobre comienzos del S. XXI una nueva etapa de la globalización impacta en el mundo de la empresa capitalista, con el fenómeno de las plataformas digitales (mal llamadas "economías colaborativas") y la gestación de nuevas generaciones de trabajadores precarios revistiendo como autónomos para grandes corporaciones que se escudan como meros instrumentos para acercar oferta y demanda."

Con el advenimiento de la economía digital o Gig Economy se afectan varios aspectos de las relaciones laborales, desde la figura del trabajador dependiente, hasta las acciones colectivas con actores bien definidos.

El objeto de este análisis es plantearnos varios interrogantes respecto al futuro de las organizaciones sindicales en este nuevo contexto, donde cambia la forma de trabajar y por ende la forma de organizarse colectivamente.

Estas nuevas formas de trabajo de la economía digital, no facilita especialmente ninguna forma de acción, ni de asociación colectiva, pero ello no significa que tales trabajadores no puedan buscar los medios organizarse.

La OIT en el Informe de la Comisión para el Futuro del Trabajo de la OIT reafirma la idea cuando sostiene que: "todos los trabajadores, incluidos los autónomos y los de la economía informal, y todas las empresas deberían disfrutar de libertad sindical y de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva".

Se señala además en el informe que "la negociación colectiva es un derecho fundamental y una herramienta poderosa para conseguir el éxito económico y la equidad social, sobre todo en tiempos de transformación profunda. El diálogo social tripartito ofrece a las partes en el contrato social la oportunidad de considerar las cuestiones sociales más generales que trae consigo el cambio y de orientar las respuestas políticas."

RODRÍGUEZ CEBREROS

Jesús

**PROFESOR DE CARRERA DEFINITIVO TIEMPO
COMPLETO**

Universidad Autónoma De Baja California
México



ADRESSE MAIL : rocej@hotmail.com

CURRICULUM VITAE

Doctor en Derecho por la Universidad Autónoma de Baja California (2006), Maestro en Derecho Corporativo internacional Universidad Autónoma de Guadalajara (2002), Especialidad en "Derecho, Estado Social y Globalización", Universidad de Castilla la Mancha, España (2005), Especialidad en "Constitucionalismo del Estado Social", Universidad de Castilla la Mancha, España (2006), Especialidad en Derecho del Trabajo Universidad de Salamanca, España (2003), Maestro y Profesor Investigador en Licenciatura, Especialidad, Maestría y Doctorado desde 1990. Ponente en México, Perú (2007), Ecuador (2008), Guatemala (2010), España (2011), Chile (2012), Perú (2012), Argentina (2013), Ecuador (2013), Perú (2014), Argentina (2014), Irlanda (2014), Perú (2015), Portugal (2016), Guatemala (2016), Cuba (2017), Perú (2017), Cuba (2018).

Líder del Cuerpo Académico Consolidado "Estudios Jurídicos" de la Facultad de Derecho Mexicali, de la UABC. Coautor de 12 los libros. Ha publicado diversos artículos, tanto en revistas nacionales como extranjeras. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) Nivel 1.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Justices et procédures

2D18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : TRABAJO AUTÓNOMO O DEPENDIENTE, FRAUDE LABORAL Y JUSTICIA LABORALES EN MÉXICO

- I. INTRODUCCIÓN.
- II. DERECHO LABORAL Y REINGENIERÍA EMPRESARIAL EN MÉXICO.
- III. LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO.
- IV. SUBCONTRATACIÓN.
- V. NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN.
- VI. CONCLUSIONES.
- VII. FUENTES CONSULTADAS.

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología)

- **De la Cueva, Mario**, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, (México, 2015), Porrúa.
- **González Oropeza, Manuel**, El Congreso Constituyente, (México, 2008) Editorial TEPJF.
- **Mercado López, Héctor Arturo**, et al, Reforma al Artículo 123 Constitucional, (Ciudad de México, 2017), Tirant Lo Blanch.
- **Supiot, A, et al**, Trabajo y Empleo, Transformaciones del Trabajo y Futuro del Trabajo en Europa, (Valencia, 1999), Tirant Lo Blanch.
- **Palomino, Teodosio A.**, La Empresa Robotizada, (Perú, 2015) E□N Impresiones.
- **Pérez Rey, J**, Estabilidad en el Empleo, (Madrid, 1994). Editorial Trotta.
- **Santos Azuela, Héctor**, Derecho del Trabajo, (México, D. F., 1998), Mc Graw Hill.
- **Schwab, Klaus**, La Cuarta Revolución Industrial, (México, 2017), Editorial Debate.

De consulta periódica:

Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados
Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Senadores
INEGI

Legislación:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ley Federal del Trabajo
Estatuto de los Trabajadores

Dentro de los argumentos esgrimidos por los gestores de la reforma laboral, uno de los más sobresalientes fue el hipotético abatimiento del desempleo generado por la rigidez del derecho laboral clásico en México, y la afirmación de que la flexibilización de la norma en sus ámbitos sustantivo y procesal, propiciaría la inversión de capital y la generación de empleo.

Vistas las observaciones formuladas a las figuras sustantivas y procesales que anteceden, podemos concluir que la reforma a la Ley Federal del Trabajo, nacida eminentemente del sector empresarial de nuestro país y respaldada por la corriente globalizadora internacional, no ha contribuido para otorgar a los trabajadores un escenario pertinente para gozar de un trabajo decente; ya que como establece Virgilio Levaggi (Levaggi, 2004) no podemos considerar como trabajo decente, aquel que

no permite un empleo estable y el acceso a un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, al violentarse los principios y derechos fundamentales de los trabajadores.

La carencia de un trabajo decente para el común de los trabajadores mexicanos, resulta fácilmente verificable si observamos los precarios salarios que se perciben y el establecimiento de diversas figuras contractuales que violentan la estabilidad en el empleo, entre otras, la subcontratación, el contrato con periodo de prueba y el contrato de capacitación inicial, la flexibilización del despido, y los mecanismos establecidos para limitar la generación de salarios caídos en caso de juicio, aun tratándose de la reinstalación lo que resulta aún más injusto.

Tal como lo cita Joaquín Pérez Rey (Pérez Rey, 1994, págs. 48-49), se desprende que en esencia son dos los factores en los que se desenvuelve la noción clásica de estabilidad en el empleo; la producción en masa y la drástica reducción del desempleo que acompañó hasta los sesenta a la sociedad de la posguerra. En este escenario el principio de estabilidad encuentra un perfecto acomodo que permite incluso jugar doctrinalmente con la idea del trabajador como propietario de su empleo, incluyendo así la estabilidad dentro de los derechos patrimoniales o, más ampliamente, con la idea de que la relación de trabajo hace nacer a favor de los trabajadores un derecho en la empresa, un auténtico derecho subjetivo sobre la función o considera al empleo un bien jurídico. La estabilidad y la continuidad constituyen, en fin consideradas, características axiomáticas e inalienables de la relación laboral en virtud de una importante actividad normativa.

La estabilidad en el empleo, la seguridad e ingreso vital, se convierten en la contrapartida a la subordinación. A la permanencia del empleo le siguió la del contrato de trabajo, que desde esta perspectiva, un tanto determinista, permite hablar de la contratación indefinida como fruto de la industrialización.

Estos cambios en los sistemas de producción y de organización de las empresas, asociados al abatimiento de la rigidez, supuesta o no, de la normatividad laboral, dieron lugar a lo que se denominó Reingeniería Empresarial.

Co-auteur / Co-auter : **Yolanda SOSA Y SILVA GARCIA**



RODRIGUEZ EGÍO Mª Monserrate

PROFESORA CONTRATADA DOCTORA

Universidad de Murcia

España

ADRESSE MAIL : mrodriguez@um.es

CURRICULUM VITAE

Contratada Doctor (i) Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Murcia. Licenciada en Derecho por la Universidad de Murcia. Doctora por la Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad de Murcia, con Mención Internacional. Premio Extraordinario de Doctorado. Técnica Superior en Prevención de Riesgos laborales en las Especialidades de: Seguridad, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada.

Las principales líneas de investigación de las que deriva su obra científica son: Seguridad y Salud en el Trabajo, Negociación Colectiva, Trabajo autónomo, Conciliación. Ha realizado estancias de investigación nacionales e internacionales. La experiencia docente universitaria se ha centrado en la impartición de diversas materias dentro de la disciplina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Grado y Máster: así, en el Grado en Derecho, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ADE + Derecho, Máster de Prevención de Riesgos Laborales y Máster de Intermediación y Orientación Laboral.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Incidences des nouvelles technologies sur la santé au travail 2C14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : RETOS JURÍDICOS PARA UN TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE EN LA ECONOMÍA DIGITAL

- I. Introducción
- II. Configuración jurídica del trabajo en la economía digital
- III. La protección jurídica de la salud laboral en la economía digital
- IV. Conclusiones y propuestas

La metodología utilizada parte del análisis de la normativa jurídica vigente, así como de la doctrina y de la jurisprudencia relevante en la materia.

Entre las fuentes se utilizarán, entre otras:

- Fernández Avilés, J.A. Fernández Martínez, S. Mella Méndez, L. Rodríguez-Rico R., Todolí Signes, A. "El Trabajo en la Economía Colaborativa y la Prevención De Riesgos Laborales". Madrid. UGT_CEC. 2018.
- Mella Méndez, L. "Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores". Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales, 16, 2016.
- Mella Méndez, L.(Dir.) La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI. Wolters Kluwer, 2018.
- Signorini, E. Il diritto del lavoro nell'economia digitale Editore: Giappichelli, 2018
- OIT. (2019a). Trabajar para un futuro prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo
- UGT. (2019). Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

Habida cuenta que la prevención de riesgos es uno de los campos que más deben preocupar tanto a las Administraciones públicas como los agentes sociales, es preciso promover y fomentar de una manera efectiva, una cultura que contribuya a concebir la prevención de riesgos como un presupuesto básico para un trabajo digno, independientemente de la forma en la que se preste, sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Por ello, ha de ser un objetivo prioritario de las Administraciones públicas garantizar mayores niveles de seguridad y salud para todos los trabajadores. Sin embargo, tras el análisis que se efectuará se pondrá de manifiesto la deficiente protección en materia de seguridad y salud en España de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales, particularmente, de quienes desarrollan un trabajo por cuenta propia.

Esta desprotección exige reformas legislativas dirigidas a la aprobación de un marco jurídico suficiente y adecuado en materia de prevención de riesgos laborales, que garantice que los profesionales prestadores o proveedores de servicios en la economía digital puedan desarrollar su actividad profesional en condiciones seguras y saludables, como presupuesto para la calificación de un empleo decente; y ello, al margen de que el trabajo se preste bajo una relación jurídica dependiente o por cuenta propia. El trabajo aporta propuestas de regulación en esta materia.

Cualquier actividad productiva, conlleva formas de empleo flexibles o no, debe desarrollarse dentro

de un marco jurídico que garantice el interés general, y que asegure unas condiciones de trabajo justas en las que se proteja la seguridad y salud de las personas que intervienen en la prestación del servicio y la competencia leal entre las empresas, como manifestación de la libertad de empresa.

En la actualidad, en un gran número de sectores, las empresas utilizan las plataformas virtuales para desarrollar su actividad. El fenómeno de la economía digital, caracterizado por el uso de internet y las tecnologías de la información y de la comunicación, como instrumentos a través de los cuales el cliente y el proveedor o prestador del servicio se ponen en contacto para satisfacer la demanda de los clientes, favorece el incremento tanto de personas asalariadas -fundamentalmente, a tiempo parcial- como de personas que trabajan por cuenta propia. Las nuevas formas de negocio y empleo que la descentralización productiva y los avances tecnológicos propician conllevan importantes cambios en la organización del trabajo, que generan nuevos riesgos que pueden afectar de forma negativa a la salud de las personas trabajadoras. En este fenómeno de la economía digital, la protección de la salud de las personas que prestan el servicio debe ser una prioridad en las normas internacionales (OIT y UE) y nacionales, como presupuesto básico para el desarrollo económico sostenible y para garantizar el empleo digno.

La delimitación sobre si el intercambio de servicios que se realiza es verdaderamente colaborativo o, si la prestación de servicios se desarrolla por cuenta ajena o por cuenta propia afectará al nivel de protección de la salud laboral de quienes prestan el servicio. En este contexto, el trabajo aborda el análisis crítico del régimen jurídico de protección en materia de seguridad y salud en España, de las personas que prestan el servicio demandado a través de plataformas digitales y los retos pendientes en su protección.



RODRÍGUEZ ROMERO
Rosa María

INVESTIGADORA PREDOCTORAL
Universidad del País Vasco
España

ADRESSE MAIL : rosamaria.rodriguez@ehu.eus

CURRICULUM VITAE

Investigadora predoctoral en la Universidad del País Vasco. Actualmente haciendo su tesis titulada "El impacto de la globalización económica en las relaciones laborales del sector aeronáutico". Sus líneas principales de investigación se centran en las condiciones de vida y trabajo de la tripulación de vuelo y los derechos colectivos en la industria aeronáutica. Ha sido docente en el Grado en Administración y Dirección de Empresas en la Universidad del País Vasco (curso 2019-2020) y en el Máster de Derecho del Transporte en la Universidad Jaume I (2017-2018; 2018-2019).

Ha formado parte del equipo de trabajo en el proyecto "DER2013-43423-R: Problemas actuales y perspectivas de futuro del desplazamiento de trabajadores transnacional" financiado por MINECO; y actualmente es integrante del grupo de trabajo DER2017-83040-C4-1-R «Hacia un nuevo modelo de Derecho Transnacional del trabajo» financiado por MINECO. Miembro de la Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (AEDTSS). Fruto de su investigación ha realizado varias comunicaciones y publicaciones.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Conditions de travail

2D14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE MEDIANTE EL DIÁLOGO SOCIAL: EL EJEMPLO DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA

- 1- Aspectos introductorios: liberalización, privatización y competencia en el transporte aéreo.
- 2- El diálogo social como mecanismo para la promoción del trabajo decente en la industria aeronáutica: el papel de la OIT y la OACI como organismos internacionales reguladores de las condiciones laborales de la tripulación de vuelo.
- 3- Los acuerdos de cielos abiertos y la ausencia de provisión de cláusulas sociales: especial atención al caso de la UE.
- 4- La responsabilidad social de las empresas aeronáuticas: las limitaciones de los acuerdos marco internacionales y los códigos de conducta.
- 5- Conclusiones.

La metodología a utilizar en este trabajo va a basarse en el análisis de los documentos publicados por la OIT, OACI y la propia ITF, así como en el análisis de los acuerdos bilaterales y multilaterales sobre cielo abierto existentes y en particular los suscritos por parte de la UE sobre la base del Reglamento nº 847/2004 del Parlamento Europeo y el Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la negociación y aplicación de acuerdos de servicios de transporte aéreo entre Estados miembros y países terceros, así como la jurisprudencia emitida a tal efecto. Junto con esta aproximación metodológica, se emplearán a su vez las estrategias de RSC de algunas compañías aéreas y, en particular se estudiarán los contenidos sociales de algunos Códigos de conducta de determinadas compañías aéreas. Como es obvio, también se utilizará la literatura jurídica existente sobre el particular, tanto nacional como extranjera, si bien la publicada con carácter general sobre estas cuestiones, dado que son prácticamente nulas las aportaciones realizadas sobre el particular desde la perspectiva del Derecho laboral aeronáutico.

En definitiva, lo que se pretende con este trabajo es poner de manifiesto la insuficiencia de los instrumentos empleados desde el ámbito internacional para la promoción del trabajo decente impulsada por la OIT. Así, en una industria globalizada como es la del transporte aéreo ni los códigos de conducta, ni los Acuerdos Marco Internacionales ni los acuerdos comerciales parece que contribuyan a resolver los problemas existentes, sino que incluso pueden agudizarlos o intensificarlos porque cuanto menores son las limitaciones económicas y financieras, mayores son las dificultades para proteger a los trabajadores aéreos. A ello se suma el preocupante recurso por parte de los operadores aéreos a fórmulas de dumping social que, en aras de lograr una mayor competitividad, recurren al abaratamiento de las condiciones laborales de sus trabajadores con las dificultades añadidas. Si bien el diálogo social emprendido por la OIT puede contribuir en la búsqueda de soluciones, éste no ha venido acompañado por el establecimiento de una regulación internacional en materia laboral; de ahí, que se abogue por el establecimiento de un convenio específico similar al CLM 2006 para el transporte marítimo. Sin embargo, esta solución, aunque presenta ciertas ventajas, parece no resolver la problemática en su totalidad dadas las dificultades para la implementación y cumplimiento de los Convenios internacionales; pero, además, porque sería necesario que las cuestiones laborales no se supeditaran a las cuestiones económicas, sino que ambos aspectos se contemplaran para asegurar una industria competitiva y que garantice la protección de sus trabajadores.

La industria aeronáutica civil ha experimentado en las últimas décadas un importante crecimiento siendo en la actualidad uno de los sectores estratégicos en la economía global. Ello se debe –sin dudas– al “reciente” proceso de liberalización y privatización vivido en el sector que ha introducido una alta competitividad entre los operadores aéreos que en ella intervienen. A este contexto, brevemente descrito, se le une la ausencia de una regulación internacional para los colectivos de trabajadores que prestan servicios en el sector aeronáutico, que han visto cómo sus condiciones de vida y de trabajo han ido deteriorándose respecto a las que disfrutaban con anterioridad cuando los operadores aéreos eran de propiedad gubernamental y la regulación laboral estatal era fuertemente protectora ante la ausencia de competencia. La OIT no es, ni ha sido ajena a esta realidad, a pesar de que no haya adoptado ningún Convenio y/o recomendación específicos para este sector. Ello ha dado lugar a que la OIT plantee la necesidad de promocionar el trabajo decente en dicha industria a través de la creación y fortalecimiento del diálogo social y la cooperación entre todos los actores comprendidos en la misma. Siendo ello así, el objetivo de esta comunicación es de discutir el éxito de la propuesta realizada por la OIT en el Foro de diálogo global celebrado en el año 2013 en el sentido anotado y el alcance, por ejemplo, de los resultados obtenidos en el Foro Tripartito entre la OACI (organización internacional de la aviación civil), la ITF (International Transport workers’ Federation) y la propia OIT, máxime cuando nos encontramos ante un sector donde lo que se impone es un modelo de gobernanza privada a través de políticas de responsabilidad social corporativa (RSC) o donde la verdadera discusión se enmarca en los contenidos de los denominados Acuerdos de Cielo abierto (open Sky), que pueden ser considerados como acuerdos bilaterales y/o multinacionales (regionales) comerciales en el sector aeronáutico. Y en ambos casos lo que prima son las estrategias comerciales existiendo una escasa o nula inclusión de cláusulas sociales o de protección de las tripulaciones en este sector. Por lo tanto, a la vista todo lo que se ha puesto de manifiesto la cuestión concreta a abordar es el modelo de gobernanza existente en la industria aeronáutica a través del impulso protagonizado por la OIT, así como el análisis de la gobernanza privada en el mismo y la reflexión sobre las escasas, por no decir prácticamente nulas expresiones sociales en los acuerdos de cielos abiertos existentes. Ello nos permitirá reflexionar sobre si estas fórmulas son suficientes o si, por el contrario, y como se aboga en algunas instancias, sería necesario que la propia OIT formulara un Convenio específico para el sector, siquiera para los tripulantes de cabina y pilotos de aeronaves similar al MLC 2006 existente para la industria marítima.



RODRÍGUEZ YUPANQUI **Sofía Diana Isabel**

ASISTENTE LEGAL

Instituto Internacional de Derecho y Sociedad
Perú

ADRESSE MAIL : sofia.rodriguezy@puccp.pe

CURRICULUM VITAE

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Actualmente cursando el Programa de Segunda Especialidad de Derechos Fundamentales y Constitucionalismo en América Latina en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Autora de un artículo publicado en la Revista Análisis Laboral - AELE en diciembre del 2019.

ABSTRACT

EDITIO

(Présentation d'un livre individuel ou de travaux collectifs publiés/ Presentación de una monografía o de un trabajo colectivo publicados)

Conditions de travail

2D14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : HACIA LA IGUALDAD SALARIAL: LA CLÁUSULA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO EN PERÚ

El objetivo del artículo es indicar la importancia de adoptar la cláusula de igualdad de género en las negociaciones colectivas en el sector público para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Para tales efectos, el presente artículo aborda la situación de la mujer dentro del servicio civil, así como su rol en los sindicatos; y, se expone el concepto de cláusula de igualdad de género, la implicancia del mismo. Se realiza un breve análisis sobre cómo adoptar este tipo de cláusulas; para ello, se ejemplifica con un convenio colectivo del sector educación en Argentina.

- Autoridad Nacional de Servicio Civil. (2017). Negociación Colectiva en el sector público 2017. Lima: Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil; y La mujer en el Servicio Civil peruano 2018. Lima: Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.
- Centro Interdisciplinario de Estudios del Desarrollo. (2009). Cláusulas de Género en la Negociación Colectiva 2005 - 2008. Montevideo: CIED.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2008). El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva. Barcelona: MTI.
- Global Deal. (2018). La contribución del Diálogo Social a la Igualdad de Género.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2013). La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre mujeres y varones. Buenos Aires: MTESS.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2009). Informe sobre la mujer en el mercado laboral peruano. Lima: MTPE; y, Negociación Colectiva durante el 2003 – 2007, un análisis desde la perspectiva de género . Buenos Aires: MTESS.
- Morante, D. C. (2016). Participación de las mujeres en las Organizaciones Sindicales del Perú: estado actual, obstáculos y desafíos. Lima: PUCP.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Igualdad de Género en la Negociación Colectiva: Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana. San José: OIT; Manual de Negociación Colectiva e Igualdad de Género. - CSA TUCA; e, Igualdad de Género en la Negociación Colectiva: Análisis desde la perspectiva de género en los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana. San José: OIT.
- Pérez, G. (2018). Hacer que se respeten los derechos de los demás y el tuyo propio. La dinámica de las relaciones entre capacidades individuales y colectivas explorada en mujeres dirigentes sindicales de la administración pública en Lima, Perú, 2017- 2018. Lima: PUCP.

Metodología Cualitativa y Explicativa

Existe una brecha salarial entre hombres y mujeres persiste en el tiempo en el sector público y que su futuro es incierto, ya que los indicadores no tienen una tendencia clara que haga indicar que la brecha se reduzca en los años posteriores. También se observa que la cantidad de mujeres afiliadas es en porcentaje cuasi igual al número de hombres en los sindicatos en el sector público. Esto implica que el sindicato es un actor social importante que, a través de este mecanismo, puede ayudar a reducir esta brecha salarial.

Además, se han explicado dos conceptos importantes de forma amplia como son la cláusula de igualdad de género y la brecha salarial. Así, se especifica cómo se implementaría esta en el caso peruano tomando como ejemplo lo sucedido en Argentina y algunas propuestas de este tipo de cláusula. Entonces se afirma la influencia que tendría esta para garantizar el principio de igualdad; en este caso, la igualdad en el acceso y el salario.

Es importante mencionar que la cláusula de igualdad de género es un mecanismo que contribuye a dar cumplimiento a lo establecido por instrumentos internacionales ratificados por el Perú estos son el Convenio N° 100 y N° 111.

Los hallazgos del presente artículo serían que el tema de la cláusula de igualdad de género ha sido desarrollado por la OIT y la OCDE, entidades que recomiendan que se debe incluirlas en las negociaciones colectivas; en el Perú, aún no se ha adaptado esta a ningún convenio, y tampoco se ha debatido el tema desde el sector público.

El objetivo de este artículo era analizar en qué medida la cláusula de igualdad de género puede reducir la brecha salarial. Entonces, este tipo de cláusula ayuda a visibilizar la situación de desigualdad en el acceso y en la remuneración en la que se encuentran las mujeres servidoras civiles; y, además, puede contribuir a reducir la brecha salarial que existe en el sector público entre hombres y mujeres.

La situación actual de la mujer en el servicio civil y en los sindicatos en el Perú (la diferencia salarial en el sector público entre hombres y mujeres; y la participación y el rol de las mujeres en los sindicatos del sector público en Perú).

La importancia de la cláusula de igualdad de género en la negociación colectiva del sector público (definición e incidencia para lograr la igualdad salarial y su implementación).

IMAGO

(Commentaire flash et/ou Poster / Comentario breve y/o Póster)

Conditions de travail

2D14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : BREVES REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO DIGNO Y ENTORNO SALUDABLE: A PROPÓSITO DEL PROBLEMA MINERÍA ILEGAL E INFORMAL EN MADRE DE DIOS

A través del poster lo que se busca es exponer la vulneración al trabajo digno y al derecho al medio ambiente saludable que sufren los trabajadores de mineras ilegales (pequeña minería)

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_635974.pdf

<http://www.industriall-union.org/es/el-convenio-176-de-la-oit-es-de-fundamental-importancia-para-la-industria-minera>

<https://alertanetiids.lamula.pe/2019/12/30/insuficiente-numero-de-policias-frustra-diligencia-judicial-de-expulsion-de-mineros-en-comunidad-nativa-tres-islas/alertanet/>

Explicativa

En el Perú, se permite formalizar la minería ilegal, pero no se toma en cuenta todos los aspectos que implica, ya que no existe una preocupación para que se cumplan las normas de SST y por brindarles trabajo digno.

La situación de los trabajadores en las mineras ilegales en Perú.

La vulneración a las normas de SST, derecho a la salud, derecho al medio ambiente y al trabajo digno.

La necesidad de erradicar este tipo de minería.



ROLDÁN MALENO **Cristina**

CONTRATADA PREDOCTORAL
Universidad de Almería
España

ADRESSE MAIL : roldanmaleno@ual.es

CURRICULUM VITAE

Actualmente contratada predoctoral FPU, Área de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Universidad de Almería)
Graduada en Derecho por la Universidad de Almería.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Conditions de travail

2D14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : LAS REFORMAS LABORALES POSTERIORES A LA CRISIS DEL AÑO OCHO EN EL DERECHO ESPAÑOL, FRANCÉS E ITALIANO. CONVENIOS DE EMPRESA Y SUJETOS NEGOCIADORES

1. Reformas nacionales posteriores a la crisis. ¿Unos mismos objetivos?
2. El rol destinado a la negociación colectiva. ¿Hacia la flexibilidad negociada?
3. La falta de interlocutores válidos. Soluciones diversas, ¿mismo problema?
 - a) España
 - b) Francia
 - c) Italia
4. Conclusiones

Método de investigación jurídico, método comparado

Las reformas laborales posteriores a la crisis del año ocho marcan un punto de inflexión en el ámbito de la negociación colectiva, pues traen consigo la confirmación de postulados que ya se habían esbozado y venían operando desde décadas atrás, pero que no habían logrado, sin embargo, alcanzar cotas tan extremas. El convenio colectivo continúa, de esta forma, erigiéndose como instrumento de gestión empresarial, desdibujándose en muchas ocasiones su función adquisitiva tradicional, tan importante para el contratante débil, que tenía en este instrumento el vehículo hacia cotas más altas de beneficios en la negociación de sus condiciones de trabajo. En nuestro país, dicha travesía reformadora comenzó en 2010, pero las réplicas en los países vecinos no se hicieron esperar, pues

en realidad todas tenían un hilo conductor común: aplicar las recetas de la flexibilidad.

En cuestión de sujetos -donde España presentará una importante novedad- se observará como los ordenamientos estudiados optan por resolver de distinta forma la falta de interlocutores válidos, lo que nos llevará a cuestionarnos si las escogidas por los ordenamientos comparados podrían tener cabida en el nuestro y ofrecer soluciones a algunos de los problemas generados por nuestra particular regulación de la materia. Bajo nuestro punto de vista, independientemente del marco regulador escogido, no se resolverá el problema de las interferencias empresariales que pueden producirse en este ámbito.

Tras la profunda crisis económica del año ocho, las reacciones legislativas en materia laboral fueron sucediéndose en los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno, que en cualquier caso debían dar respuestas a las exigencias de la Unión Europea en esta materia, considerada clave y por tanto de interés prioritario. En los tres países estudiados, se produjeron reformas laborales de gran calado, que supusieron otra vuelta de tuerca a las funciones de la negociación colectiva y a su instrumento por excelencia: el convenio colectivo. La ampliación funciones del convenio colectivo no comienza en este periodo, sino varias décadas atrás y a la luz de otra importante crisis económica. Sin embargo, podría sostenerse que es durante las reformas posteriores a la crisis económica de primeros de siglo cuando los legisladores de los países analizados hacen un uso más extremo de esta línea, bajo la cual subyace una importante y notoria intencionalidad flexibilizadora de las relaciones de trabajo.

Para ello, uno de los pilares comunes a los tres ordenamientos será su apuesta por la descentralización del nivel de negociación, privilegiando el nivel empresarial, algo que generará problemas desde el punto de vista de los sujetos legitimados en este ámbito. Se trata de tres países donde, como es sabido, las microempresas tienen una fuerte presencia en el tejido productivo, de manera que no es extraño que se den casos en los que el empresario no cuenta con interlocutores válidos en este nivel negocial. Este estudio pretende, de esta forma, centrarse en la respuesta de los tres ordenamientos jurídicos a esa problemática, pues en cada uno de ellos encontramos la articulación de mecanismos tendentes a asegurar que la ausencia de interlocutores no constituya un obstáculo.

Volviendo a la generalidad de las reformas del periodo analizado -en materia de negociación colectiva-, conviene destacar que, con sus particularidades y diferencias, comparten una línea común, pues todas tendrán como finalidad tratar de diseñar un panorama legislativo en el que la flexibilidad ostente el espacio demandado. Para justificar los cambios producidos, se trae a colación el argumento de que la mencionada flexibilidad es condición necesaria si se quiere hacer frente a los preocupantes niveles de desempleo, así como otros argumentos relacionados con la necesidad de articular mecanismos que sostengan y beneficien a las empresas en una coyuntura económica que no les es propicia.

IMAGO

(Commentaire flash et/ou Poster / Comentario breve y/o Póster)

Conditions de travail

2D14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

**TITRE : CONVENIOS COLECTIVOS DE GESTIÓN Y REFERÉNDUM RATIFICADOR.
POTENCIALIDADES Y PELIGROS**

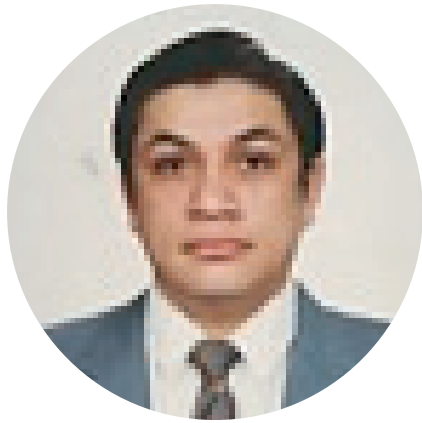
1. Los convenios colectivos de gestión
2. El referéndum ratificador
3. Potencialidades y peligros

Método de investigación jurídico

Los instrumentos de participación directa, si bien tiene mucho potencial en cuanto a aportar soluciones en determinados contextos, no están exentos de problemas. En las empresas de cierta dimensión, podrían ser de utilidad en materia de convenios colectivos de gestión. Sin embargo, a menor tamaño de la empresa, mayor será, como es obvio, el riesgo de injerencias empresariales en la conformación de la voluntad de los trabajadores. En este sentido, sería fundamental dotar a estos instrumentos de mecanismos tendentes a evitar que ello se produzca.

En las últimas décadas, el convenio ha ido ampliado sus contenidos y funciones a golpe de crisis económicas y sus correlativas reformas legislativas. De su función tradicionalmente adquisitiva para los trabajadores, siendo el convenio su vehículo preferencial hacia niveles más altos de protección, ha ido adquiriendo otras funciones relacionadas con su instrumentalización por la parte empresarial. De esta forma, ha pasado a desarrollar funciones de gestión, que han variado en forma e intensidad según el ordenamiento jurídico y el periodo abordado. Con la crisis económica del año ocho, esta tendencia alcanza su máxima expresión en forma de reformas laborales en los años posteriores dicha crisis, que tenían en la descentralización del nivel negocial uno de sus principales objetivos. El ordenamiento jurídico español es un ejemplo de ello, y caminos similares serán seguidos por nuestros vecinos franceses e italianos.

Esta nueva función del convenio tendrá como consecuencia lógica un distanciamiento entre representantes y representados, pues los trabajadores se encontrarán con que el convenio colectivo, antiguo portador de mejoras, ya no siempre se regirá por esta misma lógica. En ocasiones, de hecho, traerá consigo un empeoramiento de condiciones. Ante esta situación, el referéndum ratificador podría ser un instrumento que, sin poner en cuestión el sistema de representación sindical, diese voz y participación a los trabajadores, y ayudase a conectar al sindicato con las bases.



SANABRIA IPARRAGUIRRE **Frank Claudio**

SUPERVISOR DE LA SUNAFIL
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
Perú

ADRESSE MAIL : sanabriafrank@gmail.com

CURRICULUM VITAE

FORMACION:

Economista con Maestría en Ciencia Política en mención en Gestión Pública y en Políticas Públicas y Sociedad Civil: Pontificia Universidad Católica del Perú.
Derechos Fundamentales en el Trabajo: Pontificia Universidad Católica del Perú.
Programa Internacional de Gobernabilidad y Gerencia Política: Pontificia Universidad Católica del Perú convenio con George Washington University.
Políticas Públicas y Gestión Pública con Mención en Trabajo Infantil: Pontificia Universidad Católica del Perú.

EXPERIENCIA LABORAL:

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA 1992-1998
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO 2001-2014
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL: 2014-2018

PONENCIAS:

OIT 2015: "Análisis Comparativo de los Sistemas de Inspección en Iberoamerica como fuente de innovación en el Enforcement Laboral: Aplicación del Esquema Conceptual de Henry Mintzberg"
LABOUR 2030: PORTO 2019 – MODALIDAD POSTER
"Las Cláusulas Sociales de los Tratados de Libre Comercio en el Fortalecimiento de la Inspección Laboral"

PUBLICACIONES:

"Horas extras en los sectores competitivos de la economía peruana" Revista de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
"Perú en la encrucijada: TLC con EEUU" Revista de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Travail, commerce et mobilités internationales 1C18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LA IMPORTANCIA DE LA SOCIEDAD CIVIL Y EL ACOMPAÑAMIENTO DE LA OIT EN EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN LABORAL EN APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS LABORALES DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO EN UN CONTEXTO DE GLOBALIZACIÓN

- I.** MODELO DE AGENCIA -AGENTE PRINCIPAL- Y LA RENDICION DE CUENTAS DE LA SOCIEDAD CIVIL.
- II.** LAS CLAUSULAS SOCIALES EN LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO SUSCRITOS POR EL PERÚ.
- III.** EXIGENCIAS DE LAS CLAUSULAS SOCIALES A LA INSPECCION DE TRABAJO.
- IV.** LA RENDICION DE CUENTAS PARA CONTROL, ALINEAMIENTO EN LA MEJORA Y FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION DE TRABAJO PARA CUMPLIR CON LAS CLAUSULAS SOCIALES: ACTIVIDAD SINDICALES Y ACOMPAÑAMIENTO DE LA OIT y ACCIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL: Cronología de la acciones de la Sociedad Civil y acompañamiento de la OIT
- V.** MEJORA Y FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCION DE TRABAJO PARA CUMPLIR CON LAS CLAUSULAS SOCIALES.
- VI.** EFICACIA DE LA CLAUSULA LABORAL DEL TLC COMO INSTRUMENTO DE PROTECCION DE LOS DERECHOS LABORALES:
- VII.** MIRADA FUTURA Y LECCIONES APRENDIDAS PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA INSPECCION DE TRABAJO PARA CUMPLIR CON LAS CLAUSULAS SOCIALES: EN POST DE ACCIONES TRANSFRONTERIZOS.
- VIII.** A MODO DE CONCLUSION.
- IX.** BIBLIOGRAFIA.

- Canessa Montejó, Miguel F. 2019. "Los Acuerdos de Libre Comercio en el ámbito laboral peruano". En Colección Centenario " El Derecho del Trabajo en la Actualidad: Problemática y Prospectiva. Estudios en Homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su Centenario.
- Dewan, Sabina y Ronconi, Lucas. 2014. "Acuerdos de libre comercio de los Estados Unidos y la aplicación de la legislación laboral en América Latina" IDB WORKING PAPER SERIES No. IDB-WP-543.
- Organización Internacional del Trabajo-Consejo de Administración 328º reunión. 2016. "Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT". Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. 2017. "Manual de evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión". Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. 2017a). "Orientaciones de la OIT para la Planificación Estratégica para el Cumplimiento para las Inspecciones de Trabajo". Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pérez del Prado, Daniel. 2017. "Cláusulas Sociales y libre comercio: el papel de la OIT".
- Sanabria Iparraguirre, Frank Claudio y Flores Shimabukuro, Jorge Luis. 2006. "Perú en la encrucijada: TLC con EEUU." Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional

de San Marcos. Tercera Epoca- Año X N° 30 Julio Setiembre 2006.

- Toyama, Jorge. 2011. "Previsiones laborales de los Tratados de Libre Comercio: el caso peruano" en "Fortalecer la productividad y la calidad del empleo" Jürgen Weller, compilador

- U.S. Department of Labor. 2016, Informe público de la Comunicación Pública 20015-01 (Perú). Washington: Department of Labor, 18 de marzo.

- "Queja contra el Gobierno Peruano por falta de cumplimiento de sus compromisos laborales y ambientales previstos en el Acuerdo Comercial entre Perú y la Unión Europea". Octubre 2017.

1. El cumplimiento y monitoreo de las Clausulas Sociales permiten que las acciones de los inspectores de trabajo, la Sociedad civil (ONGs y Sindicatos) y el acompañamiento de la OIT desplieguen sus esfuerzos para la mejora y fortalecimiento del Servicio Inspectivo. En un primer momento los inspectores se organizan (Asociación y Sindicato) para acudir a la OIT exponer las debilidades del servicio inspectivo. Para que posteriormente a partir de la suscripción del TLC Perú- EEUU pase la posta a las organizaciones con mayor audiencia como son las Centrales Sindicales y ONGs.
2. La Sociedad Civil se centra en el fortalecimiento de recursos humanos y materiales y capacitación del servicio inspectivo sin afectar el modelo reactivo de intervención del servicio inspectivo.
3. El nuevo modelo proactivo en aplicación de la Orientaciones de Planeamiento Estratégico de la OIT es realizada por los inspectores de trabajo en coordinación con la Alta Dirección de la SUNAFIL entre setiembre 2018 a la fecha.
4. El fortalecimiento de recursos (humanos, logísticos, remunerativos y mayor número de inspectores) debe ir aparejado con una mejora continua con los procesos y procedimientos a favor de un modelo proactivo para fiscalizar las Cláusulas Sociales.
5. La asistencia técnica a partir de una Alianza Transfronteriza de Socios Comerciales es una opción óptima para mejorar la capacidad y métodos de fiscalización de las Cláusulas Sociales en un contexto de Globalización.
6. Es una oportunidad- mediante las acciones transfronterizas- para cumplir las ODS 2030 y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

Las Cláusulas Sociales en el Tratados de Libre Comercio entre Perú y sus principales socios comerciales del orbe (EEUU, Canadá, UE, TPP); y la Meta del Trabajo Decente de la OIT ponen en tapete la eficiencia, eficacia y efectividad del servicio inspectivo laboral y la exigencia del cumplimiento de las normas laborales. La OIT considera al Perú como el país donde mayor cantidad de horas extras se desarrollan, siendo un escenario propicio para el "Dumping social" y la competencia desleal en el comercio internacional.

El 28 de junio del 2006 se firma la RESOLUCIÓN LEGISLATIVA N° 28766 que aprueba el «ACUERDO DE PROMOCIÓN COMERCIAL PERÚ - ESTADOS UNIDOS» (TLC: Perú-EEUU) a partir de esa fecha se desarrolla un proceso lento y largo de modernización de la inspección de trabajo que origina que se cree la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) autónoma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuyo diseño organizativo aún es reactivo a las denuncias.

Exponemos la evolución, fortalecimiento de la Inspección de Trabajo en el Perú posterior a la firma del TLC entre Perú-EEUU mediante mayor recursos dedicados al servicio inspectivo como a su productividad: mayor cantidad de inspectores de trabajo, creación de SUNAFIL, desarrollo de equipos especializados para la seguridad y salud en el trabajo y Grupos Especiales para la Formalización

Laboral a nivel Urbano y Rural. Este proceso no estuvo libre de la acción de la Sociedad Civil participando en los acuerdos comerciales mediante la activación de diferentes mecanismos – por queja de sindicatos y ONGS- por incumplimiento de la Clausulas Laborales por parte del Estado Peruano y el acompañamiento de la OIT, los efectos de la globalización exige acciones transfronterizas a partir de los socios comerciales y de la Sociedad Civil para hacer sostenible y sustentable la eficacia y eficiencia del Servicio Inspectivo laboral para cumplir con las Clausulas Sociales de los Tratados de Libre Comercio.



SERRANO DIAZ
Luis Alberto

SUPERVISOR INSPECTOR
Ministerio De Trabajo / SUNAFIL Peru
Perú

ADRESSE MAIL : drluisserranodiaz@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Abogado y Doctorando en Derecho y Ciencia Política por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM, Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social - Pontificia Universidad Católica del Perú- PUCP; Maestría Constitucional UNMSM. Docente Universitario en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM. CPC-UNAC. Estudios en ITC OIT, Turín Italia sobre el Trabajo Decente y futuro del trabajo. Integrante del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-ILTRAS; Integrante de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social AIDTSS y Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dr. Guillermo Cabanellas. Miembro del Comité Científico de la Revista Reveu Européenne Du Droit Social de Rumania Europa. Integrante de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional-CIELO. Curso Internacional de Estudios Avanzados en Derecho Social Universidad de Salamanca España USAL. Participante del Curso de Responsabilidad social y medioambiental y competitividad empresarial en la Escuela Complutense Latinoamericana de la Universidad Complutense de Madrid-UCM. Expositor en el Congreso Mundial de SST en Singapur Asia. Supervisor Inspector Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Perú (2018) y Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL Perú (2019).

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Sécurité Sociale et politiques sociales
2C18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : EL PAPEL DEL ESTADO PERUANO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL

- I. Papel del Estado Peruano en la protección de la seguridad y salud en el trabajo y la protección social, a través de las diferentes instituciones en especial la inspección del trabajo.
- II. Sistema normativo que establecido recientemente a raíz de los casos de accidentes fatales acaecidos en el Perú.
- III. La Ley General de Inspección del Trabajo, su reglamento, la ley de Seguridad y salud en el trabajo y su reglamento.

- IV. Modificaciones recientes y fortalecimiento de las facultades de los inspectores de trabajo.
- V. Normas reguladoras de las instituciones vinculadas a la SST y protección social.
- VI. Estadísticas, los reportes efectuados a las instituciones administrativas, investigaciones de la doctrina, etc.
- VII. El Trabajo Decente y las principales normas internacionales que regulan los sistemas de inspección en el ámbito internacional.
- VIII. Conclusiones
- IX. Bibliografía

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología)

Trabajo de campo/ evaluación de encuestas, reportes, etc.

Identificar ejes centrales de acción del estado en la seguridad y salud en el trabajo y la protección social. El papel del Estado, cumple determinados estándares los cuales pueden ser fortalecidos en materia de Seguridad y salud en el trabajo y protección social.

Las normas vigentes son las adecuadas, o son posibles acompañar de otras medidas para lograr eficacia y mayor protección social y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. La inspección del trabajo responde a los retos actuales planteados por la Organización Internacional del Trabajo, para lograr prevención en materias de SST y protección social.

La inspección del trabajo logra en la realidad, que los convenios internacionales de la OIT. se cumplan o existe una falta de eficacia, frente a lo cual se debería diseñar una estrategia basada en el trabajo decente. Es posible identificar las principales causas relacionadas a los accidentes de trabajo y diseñar una estrategia para disminuirlos y de esta forma mejorar el papel del estado.

Las cuestiones centrales serán: El papel del Estado, Rol de las instituciones vinculadas al trabajo y la seguridad y salud, la inspección del trabajo. En tal sentido se debe analizar el papel del Estado Peruano en la protección de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y la protección social, a través de las diferentes instituciones en especial la inspección del trabajo, asimismo mediante el sistema normativo vigente, desde la constitución la Lex Fundamental, las leyes, hasta las normas institucionales como criterios que regulan determinados temas. También revisaremos la Ley General de Inspección del Trabajo Ley 28806 y su reglamento D.S.009-2016-TR y sus modificatorias, la ley de Seguridad y salud en el trabajo ley 29783 y su reglamento D.S. 005-2012-TR., las modificaciones recientes y fortalecimiento de las facultades de los inspectores de trabajo, normas reguladoras de las instituciones vinculadas a la SST y la protección social. Se tomará en cuenta la realidad de la seguridad y salud en el trabajo y la protección social, a cuántos llega y de que calidad es esta, cual es el nivel de accidentabilidad, cuales son los accidentes y los sectores mas frecuentes en los que ocurre, sus causas. Existe un sistema de gestión de la SST implementado en las empresas, la inspección supervisa los mismos, en suma que nivel de control ejerce el estado para verificar la adecuada implementación de los sistemas de gestión de la SST. Analizaremos estadísticas, reportes efectuados a las instituciones administrativas, investigaciones de la doctrina, etc. Hablaremos sobre el Trabajo Decente, las principales normas internacionales que regulan los sistemas de inspección en el ámbito internacional normas que fueron establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), institución de alcance mundial y de carácter tripartito (reúne a los representantes de trabajadores, empleadores y el Estado) referiré también a la creación de SUNAFIL, mediante Ley N° 29981



SIERRA BENÍTEZ
Esperanza Macarena

PROFESORA CONTRATADA DOCTORA
Universidad de Sevilla
España

ADRESSE MAIL : emsierra@us.es

CURRICULUM VITAE

Premio (accésit) de investigación, Junta de Andalucía, 2011.

Ponente en congresos internacionales en Argentina, Brasil, Chile, Italia, México, Perú, Portugal y España.

Estancia de investigación en la Universidad de Bolonia; Universidad de Bérgamo, Associazione per gli Studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali, (ADAPT) y en la Universidade Católica Portuguesa (Porto).

Visiting professor UNIBG (Italia) curso 2017/2018

Investigadora principal "La Seguridad Social Internacional y Comunitaria: Conflictos de Leyes y Protección Social DER 2017-83040-C4-3-R", Plan Estatal 2013-2016 Retos. Proyectos de I+D+I para el período 2017-2020.

IP RED de Investigación "La protección social y la coordinación de sistemas de Seguridad Social en la Unión Europea e Iberoamérica. Los desafíos del Brexit y el pilar Europeo de Derecho Sociales (Plan Estatal 2017-2020. Ministerio de Ciencia, Innovación e Universidades.

Miembro del Comité Ejecutivo Cielo Laboral y Coordinadora Noticias Cielo

Publicaciones: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=1156662>

Investigación: https://investigacion.us.es/sisius/sis_showpub.php?idpers=6114

ABSTRACT

**Coordinatrice d'un débat thématique / Coordinadora de un debate temático
& intervenante / ponente**

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Sécurité Sociale et politiques sociales
2C18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45**

TITRE : EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES Y EL DERECHO A CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN

En el año 2016 la Comisión Europea publicó una propuesta de modificación del Reglamento europeo sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social para establecer un sistema para la coordinación de las prestaciones por cuidados de larga duración (que se abordan en la actualidad en el capítulo sobre enfermedad). En nuestro estudio vamos a abordar la propuesta de modificación del Reglamento comunitario 883/2004 y la proclamación en el pilar europeo de los derechos sociales, para con posterioridad preguntarnos si hay suficientes condicionantes para considerar el derecho a cuidados de larga duración como un derecho fundamental. La intención es estudiar la evolución de esta propuesta y el alcance de su aplicación en los países de la Unión Europea.

Metodología:

Jurídica clásica, basada en el estudio y consulta de las fuentes bibliográficas, jurisprudencia y doctrina, así como estudios divulgativos y datos obtenidos de distintas fuentes y organismos oficiales de la Unión Europea.

Fuentes bibliográficas:

- **ARUFE VALERA, A.**, "El nuevo pilar europeo de derechos sociales, Análisis crítico", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", núm. 49, 2018, pp. 33- 59.
 - **CALLAU DALMAU, P.**, "Comentario del último Dictamen del Comité Europeo de las Regiones sobre el Pilar Europeo de derechos Sociales y Documento de reflexión sobre la dimensión social en Europa", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 49, 2018, pp. 580 a 600.
 - **LASA LÓPEZ, A.**, "El pilar europeo de derechos sociales: un análisis desde las coordenadas del constitucionalismo del mercado europeo", Revista de Derecho Comunitario Europeo, núm. 37, 2018.
 - **MONEREO PÉREZ, J.L.** "Pilar europeo de derechos sociales y sistemas de seguridad social", Revista jurídica de los Derechos Sociales, vol.8, núm, 2, 2018, vol. 2.
 - **MONTERRAT CODORNIU, J.**, "Sostenibilidad del sistema de atención a la dependencia", Papeles de economía española, núm. 161, 2019.
 - **MOYA-MARTÍNEZ, P.;** ESCRIBANO-SOTOS, F.; PARDO-GARCÍA, I., "La participación en el mercado laboral de los cuidadores informales de personas mayores en España", Revista Innovar, vol. 22, núm. 43, 2012.
 - **PÉREZ AMORÓS, F.**, "Los retos laborales de la Unión Europea en su 60º aniversario: el Pilar Europeo de Derechos Sociales", Trabajo y Derecho, núm. 35, 2017.
 - **RAMOS QUINTANA, M.I.**, "El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea", Revista derecho social, núm. 77, 2017.
- (No permite introducir más bibliografía)

El estudio se encuentra en una primera fase, orientada a la búsqueda de un marco eficaz que sirva de referencia para la construcción de un Derecho a los cuidados de larga duración conforme a la construcción del pilar europeo de derechos sociales. La libre circulación de trabajadores, el Brexit y la nueva crisis económica provocada por el virus Covid_19 irán marcando las pautas para la aplicación del derecho de cuidados de larga duración en la UE.

- A) El envejecimiento de la población y la necesidad de regular un derecho de cuidados de larga duración en el marco de la coordinación de la seguridad social comunitaria.
- B) El difícil equilibrio entre la sostenibilidad financiera, económica y social del mencionado derecho en la UE.



**SITZIA
Andrea**

PROFESSORE ASSOCIATO
Università degli Studi di Padova-Dipartimento di Scienze
Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali
Italia

ADRESSE MAIL : andrea.sitzia@unipd.it

CURRICULUM VITAE

Professore associato di diritto del Lavoro. Docente di diritto del lavoro e diritto comunitario del lavoro nella Scuola di Economia e Scienze Politiche dell'Università di Padova. Avvocato specializzato in diritto del lavoro. Relatore a convegni nazionali ed internazionali. Autore di numerose pubblicazioni scientifiche in materia di diritto del lavoro su riviste nazionali ed internazionali. Si occupa prevalentemente di appalti, tutela della riservatezza, diritto del lavoro dell'UE, diritto del lavoro comparato, lavoro dei detenuti, responsabilità sociale d'impresa, lavoro nella gig economy, intelligenza artificiale. Commissario d'esame per il riconoscimento della Certificazione del personale ad esperto privacy e DPO. Componente titolare della commissione esami avvocato per la Corte d'Appello di Venezia 2019/2020. Presidente della Commissione di Certificazione dei Contratti di Lavoro-Università di Padova di cui è stato Segretario dal 2010. Membro della Giunta del Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali dell'Università di Padova. Membro del comitato ordinatore del Master in Innovazione e politiche pubbliche e del Corso di Alta formazione "Strumenti per il Politico", entrambi aventi sede presso il Dipartimento di appartenenza.

ABSTRACT

**Coordinateur de la table ronde / Coordinador de la mesa ronda
& intervenante / Ponente**

SEMINARIO
(Table Ronde / Mesa Ronda)

**Politiche di attivazione e proibizione del lavoro forzato/obbligatorio
1A18 - 24 Settembre 2020 - 18h00 à 19h45**

TITRE : POLITICHE DI ATTIVAZIONE E LAVORO DEI DETENUTI. IL SISTEMA ITALIANO NELLA PROSPETTIVA SOVRANAZIONALE

Nel diritto italiano i detenuti e gli internati possono chiedere di essere ammessi a prestare la propria attività a titolo volontario e gratuito nell'ambito di progetti di pubblica utilità che devono svolgersi "con modalità che non pregiudichino le esigenze di lavoro, di studio, di famiglia e di salute dei condannati e degli internati". Il lavoro di pubblica utilità è dunque una cosa ben diversa, nel quadro dell'ipotesi trattamentale, dal "lavoro vero".

L'Autore intende evidenziare, nella prospettiva giuridica, cosa deve intendersi per "lavoro vero". Il diritto italiano è particolarmente avanzato sul punto. L'ordinamento penitenziario precisa che «il trattamento penitenziario deve rispondere ai particolari bisogni della personalità di ciascun soggetto, incoraggiare le attitudini e valorizzare le competenze che possono essere di sostegno per il reinserimento sociale».

La riforma introdotta in Italia nel 2018 è fortemente proiettata verso la riaffermazione di una idea di "riabilitazione" di approccio "capacitazionale".

Il legislatore pone a fondamento del sistema la consapevolezza di un sub-strato di vulnerabilità nel detenuto. Il tema della vulnerabilità verrà esaminato nella prospettiva delle fonti internazionali ed in particolare della Dichiarazione del Centenario dell'OIL per l'avvenire del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, che insiste con forza nell'indicare un obiettivo generalizzato di rafforzamento delle capacità per tutti di beneficiare delle possibilità offerte «par un monde du travail en mutation» attraverso, in particolare, misure efficaci per accompagnare le persone. Attraverso le transizioni «elles auront à faire face tout au long de leur vie professionnelle».

Il "travail décent" è un obiettivo che riguarda tutti, anche le persone detenute, e i detenuti devono essere riguardati come persone «en situation de vulnérabilité».

L'idea di vulnerabilità è collegata, a livello internazionale, a quella di povertà. La riflessione mondiale su questi temi tende a considerare la povertà come la conseguenza del mancato funzionamento (o fallimento) di alcune "capacità di base". Ed è sulle capacità di base che occorre intervenire.

La detenzione è, dunque, un fattore/circostanza che impone l'introduzione di strumenti di contrasto (la c.d. "riabilitazione").

La "riabilitazione", in questo senso, assume una connotazione funzionale alla determinazione di un cambiamento positivo dei detenuti (intesi come trasgressori) e dei loro comportamenti fondamentali, in transizione da uno stato di povertà verso una reintegrazione nella società e nella famiglia, «so that they can once again function as a proper union» (Khwela, 2014).

Il lavoro entra in questa dinamica nella concezione di lavoro come "attività umana completa". Non può essere lavoro gratuito, né lavoro improduttivo o virtuale, non può non prefiggersi «né utili né guadagni» (così Corte cost. it., sentenza 30 novembre 1988, n. 1087 sul lavoro alle dipendenze dell'a.p.).

Il lavoro dei detenuti, cioè, ha senso se finalizzato ad aiutare il recluso a reinserirsi nella società. Deve essere "full", "productive" e "decent".

L'esame del diritto italiano verrà effettuato nella prospettiva di comparazione con il diritto francese nel quadro generale degli obiettivi di ricerca della tavola rotonda, verificando come il lavoro, per i detenuti, operi in chiave capacitazionale, in termini di dovere (sociale).



SOTELO MARQUEZ **Ana Isabel**

DOCENTE
Universidad de la Republica
Uruguay

ADRESSE MAIL : anasotelomarquez@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Profesora Adscripta de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Facultad de Derecho, Universidad de la República, desde el año 2006. Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Escuela de Posgrados de la Facultad de Derecho, Universidad de la República.

Docente de Posgrado de Teoría General del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad de San Carlos de Guatemala, para Guatemala, Honduras, Colombia, en maestría y doctorado. Magister en educación Universitaria.

Coordinadora de la Red Académica de Trabajo de la Universidad de la República, Uruguay; que trabaja el tema trabajo en forma interdisciplinaria con la participación de todos los servicios que tienen como objeto de estudio el tema trabajo.

Coordinadora de publicaciones de la red.

Investigadora y extensionista. Docente responsable del Grupo CSIC Espacio de Trabajo integrado por docentes y egresados de las carreras de abogacía y relaciones laborales. Los que trabajan en distintas líneas de investigación.

Tutora de tesis para la Universidad de San Carlos de Guatemala. Investigación en proyectos UBA-CYT (Universidad de Buenos Aires). Participante de múltiples encuentros e intercambios docentes con dicha universidad. Así como con el centro CONYCET.

Directora del boletín Códigos y Claves, que funciona en el ámbito de Espacio de Trabajo (Universidad de la República), grupo de investigación estudiantil.

Integrante del ex grupo de investigación "Grupo de los Miércoles", desde marzo de 1999.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Globalisation et nouvelles conceptions du travail

1C16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : EL IMPACTO DE LA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO COMO UN DERECHO HUMANO EN LA AUTOMATIZACIÓN ACTUAL DEL MUNDO GLOBALIZADO

En un mundo globalizado con fuertes avances en tecnología dura y blanda, es necesario profundizar cada vez más en la Teoría General del Derecho del Trabajo teniendo como eje central al trabajo como derecho humano. El trabajo como derecho humano debe ser el eje de cualquier construc-

ción de las problemáticas actuales. La convergencia de tecnologías va dejando día a día nuevos problemas a resolver y nuevos desafíos y revoluciones por estudiar. Esta revolución nos afecta en el empleo/desempleo, en la organización del trabajo, en la representación de los colectivos, en la transformación de los gremios. La clave de la lectura de todas estas problemáticas solo puede ser la clave de derechos humanos. La teoría de los derechos humanos debe ocupar un rol fundamental en esta lectura de la Teoría General del Derecho del Trabajo sin sustituirla sino como forma de apuntalarla. Para ello debemos observar con esta lógica el impacto en los siguientes ejes: dignidad, salud, organización del trabajo.

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología)

Se utilizaron fuentes primarias y se trató de un estudio fundamentalmente documental.

La transformación del trabajo en términos de automatización impacta fuertemente en la relación individual de trabajo no solo en aquellos que por la naturaleza de su actividad el impacto es directo, sino indirectamente en todos porque los vínculos contractuales tienden a cambiar en función de la automatización en este mundo globalizado. Por otra parte el impacto en la salud de los trabajadores es también un fuerte impacto que se trasluce tanto en la presencia de factores de riesgo que son organizacionales. Así también como en la vida privada de las personas en el mundo del trabajo. Esto es lo que eventualmente influye en la salud que puede entenderse como privada y también como salud pública. La afectación de derechos humanos a partir de la existencia de estos factores y riesgos en la organización del trabajo tiene consecuencias en la relación individual de trabajo en varios sentidos. También la forma en que impacta en la negociación colectiva, pero también en la representación de los trabajadores en general es significativa, la existencia de gremios o sindicatos, la ausencia de los mismos pero también la transformación que existe en estos de modo que las agremiaciones inorgánicas parecen crecer. Estas primeras conclusiones incluyen a la negociación colectiva y a sus formas de expresión.

Los problemas que se abordaron son el impacto de la automatización en distintos derechos considerados ejes fundamentales para el Derecho del Trabajo como teoría general. La construcción de nuestra teoría general del derecho del trabajo en base a su interrelación con la teoría de los derechos humanos vuelve a poner en el centro al trabajo y su regulación como un tema de dignidad, como un tema de protección del trabajador desde su integralidad, como un tema de humanidad y como un tema vital de salud privada y pública. Afectando por ende los núcleos centrales de nuestra Teoría del Derecho del Trabajo. Como son la salud, la dignidad y la humanidad en el sentido que la filosofía del Derecho le otorga cuando se da su incorporación al Derecho. La idea de que el ser humano es inescindible del trabajo que realiza es central para este análisis. Se trabajó en el impacto en esos núcleos centrales: dignidad, salud, representación de los trabajadores, por lo que esto implicará también involucrar en parte a la Teoría General de la Libertad Sindical. En el tema de la dignidad la afectación de la integralidad del ser humano que trabaja, como tema de salud en sentido amplio. Aquí está toda la problemática de los factores de riesgos psicosociales y de los riesgos psicosociales, propiamente dichos. Los que presentan una enorme variedad pero que muchos de ellos se encuentran en la categoría de la violencia. Es todo lo que es vulneración de derechos de la persona del trabajador. Los derechos humanos conculcados son muchos empezando por la dignidad, la intimidad, el medio ambiente adecuado de trabajo, la imagen, la integridad física y mental. Por otra parte en el tema de representación de los trabajadores, hay una tendencia ya antigua de la década de los noventa que parecía haber tenido avances pero que ha devenido en un cambio en la forma en que se presenta el conflicto y en la que se agrupan los trabajadores y los tipos de reclamos. La agremiación es prevalente. La sindicalización se sigue debilitando. El reclamo de intereses comunes se presenta con características diferentes.



TALÉNS VISCONTI **Eduardo Enrique**

PROFESOR AYUDANTE DOCTOR
Universidad De Valencia
España

ADRESSE MAIL : EDUARDO.TALENS@UV.ES

CURRICULUM VITAE

- Licenciado en Derecho por la UV (2011).
- Licenciado en ADE por la UV (2011).
- Máster Oficial en Derecho, Empresa y Justicia (2012).
- Doctor en Derecho por la UV (2016).
- Diploma de Especialización en Mediación Laboral, UV (2017).
- Profesor en la Universidad de Valencia (España).
- Profesor Colaborador en la Universidad Internacional de Valencia, Universidad Internacional de La Rioja y Universitat Oberta de Catalunya.
- Numerosas publicaciones tanto en revistas indexadas como en capítulos de libro.
- 7 libros o monografías
- Premios por la calidad de sus investigaciones (Premio Tomás y Valiente o al Mejor Ensayo de la AEDTSS).
- Participante en varios Proyectos de Investigación, Congresos, Seminarios y demás reuniones científicas, ya sea como organizador, como ponente invitado o a través de la presentación de comunicaciones.
- Ha realizado varias estancias de investigación en el extranjero, en concreto, en las Universidades de Catania (2014), Perugia (2015), 'La Sapienza' de Roma (2016) o la Universidad Capitole 1 de Toulouse (2019), así como, otra de ámbito nacional desarrollada en la Universidad Carlos III de Madrid (2015).
- Es el Responsable Jurídico del Área Laboral del Instituto de Derecho Iberoamericano (IDIBE)
- Es el Responsable de la Sección de Derecho del Trabajo de de la Revista Boliviana de Derecho (RBD).
- Ha participado como miembro evaluador externo en numerosas revistas de implantación nacional e internacional.

ABSTRACT

EDITIO

(Présentation d'un livre individuel ou de travaux collectifs publiés/ Presentación de una monografía o de un trabajo colectivo publicados)

Justices et procédures

2D18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : INCIDENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LA PRACTICA PROCESAL

(presentacion del libro editado en enero de 2020 por la editorial francis lefebvre)

Las redes sociales presentan nuevos problemas en relacion con las relaciones laborales desde una perspectiva juridico-laboral.

Metodologia propia de la investigacion juridica. las conclusiones seran presentadas de forma oral en formato power point.

El uso masivo de las redes sociales origina una serie de interrogantes en el ambito laboral.

Problemas que suscitan las redes sociales en el ambito laboral desde la selecciones de trabajadores hasta la extincion del contrato (pasando por todas las vicisitudes). Tambien se presentan problemas procesales en relacion con la autoria, su practica y la eventual afectacion a los derechos fundamentales.



TARHOUNY

Nina

SPÉCIALISTE RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

IRIS / GI

France

ADRESSE MAIL : nina.tarhouny@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Docteure en Droit et spécialiste des risques psychosociaux au travail, Nina Tarhouny apporte son expertise en matière de prévention organisationnelle, de gestion de crise et de relations humaines de travail. Elle intervient auprès des entreprises sur les situations complexes et sensibles nécessitant une approche globale pluridisciplinaire, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel, discriminations et conditions de travail. Son approche, en qualité d'experte indépendante et chercheuse, vise à allier performance organisationnelle et économique de l'entreprise et respect des droits fondamentaux des travailleurs. Elle est, par ailleurs, chargée d'enseignements à l'Université de Paris 13 et à l'Université de Tours, et fondatrice du cabinet de conseils Global Impact.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Santé et sécurité des travailleurs
2C16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : LA NÉCESSAIRE EXPANSION DE LA PROTECTION DES DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS : L'EXEMPLE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

- I. Une législation nationale en deçà de la protection exigée par le caractère fondamental d'un droit humain
 - A. Disparités entre les critères caractérisant un droit fondamental et le droit fondamental à la santé au travail
 - B. Droits des travailleurs et obligations de l'État
- II. Vers l'effectivité du droit fondamental de la santé au travail
 - A. La réponse judiciaire et le recours au droit social européen et international
 - B. Des exemples institutionnels de défense des droits fondamentaux au travail spécifiques

Sources et méthodologie (Fuentes y metodología)

- Droit social international, européen et français, droit de la santé au travail (, conventions, chartes, lois et jurisprudences)
- Qualification du droit fondamental à la santé au travail

- Approche comparée des droits français et internationaux concernant les travailleurs indépendants des plateformes
- Identification des mécanismes de protection des droits fondamentaux
- Approche prospective à partir de l'identification des nécessités imposées par la protection des droits fondamentaux

Une approche globale de la santé au travail, vue au prisme d'un droit humain fondamental, permettrait d'apporter des réponses ne reposant pas spécifiquement sur la nature d'une relation contractuelle qui détermine les droits ouverts aux travailleurs, mais plutôt de tendre vers une protection universelle des droits fondamentaux au travail.

En France, la protection contre la discrimination avec le Défenseur des droits donne l'exemple d'une autorité indépendante (inscrite dans la constitution pour la protéger de priorités politiques variables) qui s'adresse à tout citoyen sans distinction. Ainsi, en matière de risques psychosociaux, et en particulier de harcèlement discriminatoire (y compris à caractère sexuel), tout travailleur peut saisir le Défenseur des droits.

Le critère de l'indépendance est une caractéristique d'autres entités, spécifiquement en charge de la santé au travail : l'inspection et la médecine du travail, mais dont l'indépendance réelle peut être sujet à controverse. De plus, elles ne sont compétentes qu'à l'égard des travailleurs de droit privé.

La réunion des institutions en charge de la santé au travail et plus largement, des droits humains au travail, aujourd'hui dispersées, pourrait, en s'affranchissant des droits nationaux de plus en plus réducteurs, et en se basant sur les exigences des droits fondamentaux, mieux garantir leur protection par l'État, conformément à ses obligations.

Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) définit les droits fondamentaux de l'être humain comme universels et inaliénables ; interdépendants et indivisibles ; égaux et non-discriminatoires ; à la fois des droits et des obligations.

Si l'on considère le droit à la santé comme un droit fondamental, le droit à la santé au travail s'inscrit alors également dans le champ des droits humains. Cependant, tandis que tout citoyen bénéficie des prérogatives octroyées par la puissance publique, tous les travailleurs ne bénéficient pas du même droit à la santé selon leur statut. En premier lieu, le droit français fait une application distincte du droit à la santé au travail selon que la nature contractuelle, qui lie le travailleur à son employeur, relève du droit privé ou du droit public. En second lieu, les travailleurs qui ne relèvent ni de l'une ni de l'autre des catégories - les travailleurs indépendants et notamment ceux des plateformes - sont exclus des mécanismes de protection de la santé au travail dans beaucoup de pays en Europe. Cependant, les tribunaux, en France et dans le monde, en viennent parfois à requalifier la relation contractuelle entre la plateforme et le travailleur prétendument indépendant en contrat de travail, le lien de subordination étant caractérisé.

L'évolution des technologies ne cesse de s'accélérer et certainement que d'autres formes de travail émergeront encore. Parallèlement, l'affaiblissement de la législation interne exige, de plus en plus, de faire appel au droit de l'Union européenne et au droit social international, pour protéger les droits élémentaires des travailleurs. Ne faut-il pas y voir ici une opportunité de recourir à une approche macro de la protection des droits des travailleurs en inscrivant les mécanismes de protection dans la défense des droits fondamentaux ?

TAVARES DE CASTRO BITTENCOURT **Angela**

PESQUISADORA ACADÊMICA
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)
Brasil



ADRESSE MAIL : angelatcb@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Graduada em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Brasil; Especialista em Direito Processual Civil e Direito Processual do Trabalho (pós-graduação lato sensu) pela Universidade Veiga de Almeida (UVA), Brasil; Especialista em Derechos Humanos Laborales y Regulación del Trabajo en la Crisis pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), Espanha; Estudante de Mestrado em Políticas Públicas em Direitos Humanos pelo Núcleo de Estudos de Políticas Públicas em Direitos Humanos (NEPP-DH) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Brasil, com conclusão prevista para abril de 2020; Estudante de Máster em Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), Espanha, com conclusão prevista para dezembro de 2020; Membro do Grupo de Pesquisa "Trabalho no Século XXI", vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Brasil, o qual estuda o impacto das novas tecnologias no mundo do trabalho. Participou com contribuição individual na Conferência Internacional "Centenaire de l'OIT L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale", organizado pela Red Cielo Laboral e pelo Institut des Sciences Sociales du Travail da Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne em 2019. Advogada com atuação na área trabalhista no Rio de Janeiro, Brasil.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Justices et procédures

2D18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : MULTINACIONAIS E DENÚNCIAS DE TRABALHO ESCRAVO: CASO ZARA NO BRASIL E NA ARGENTINA

1. Introdução
2. Trabalho escravo na cadeia de produção de empresas multinacionais
3. Caso Zara no Brasil e na Argentina
4. Responsabilização jurídica da marca e o papel dos Estados na formulação de políticas públicas de combate à escravidão contemporânea
5. Conclusão.

A proposta de comunicação é fruto da dissertação de Mestrado da pesquisadora, a qual tem como base metodológica um estudo de caso comparativo, com corte transversal, qualitativo e de caráter descritivo-explicativo, executado através da análise das seguintes fontes: referências bibliográficas, especialmente livros, artigos científicos, dissertações de mestrado, teses de doutorado, documentos oficiais e reportagens; além de entrevistas com os sujeitos envolvidos com o tema da pesquisa.

A situação econômica mundial, por conta do intenso movimento de capitais incontinentes por barreiras regulatórias, demanda um papel mais ativo tanto dos Estados como das organizações internacionais, especialmente no combate às formas de superexploração do trabalho, dentre elas a escravidão contemporânea. A proteção dos direitos sociais exige postura positiva dos Estados, fortemente ligada ao tema da formulação de políticas públicas. A principal hipótese enfrentada para abordar a questão central da proposta de comunicação é a distinta forma de atuação da inspeção do trabalho em cada país, no contexto de suas políticas públicas laborais, à luz da Convenção nº 81 da OIT. No Brasil, a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) em âmbito federal na década de 1990 contribuiu para minorar as pressões sobre a fiscalização local e preservar o sigilo das denúncias. Já na Argentina, a inspeção trabalhista se encontra descentralizada a nível provincial e do Governo da Cidade de Buenos Aires, embora o Estado Argentino mantenha parte de sua competência fiscalizatória. Essa estrutura administrativa não estaria preparada para enfrentar a questão do trabalho escravo contemporâneo, uma vez que na maioria das províncias há escassez orçamentária, que gera um número insuficiente de inspetores, que não gozam, via de regra de estabilidade em seus cargos, com baixos salários e carência de meios de deslocamento para inspeções. Há consenso na literatura de que a falta de controle por parte do Estado Argentino é condição necessária para o aumento da mão-de-obra informal no setor de vestuário, o que vai ao encontro do que foi revelado pelos entrevistados quanto ao que teria sido uma demorada e ineficiente atuação estatal após as denúncias feitas pela ONG. Assim, não teriam sido produzidas provas suficientes para ligar a grife às oficinas investigadas, obstaculizando a responsabilização jurídica da Zara à semelhança do que se deu no caso brasileiro.

A proposta de comunicação tem relação com os temas do Congresso de nº 2 ("Papel dos Estados nas transformações do Direito do trabalho") e nº 3 ("Cadeias de produção, de subcontratação e alteração da relação de trabalho"; "Escravidão moderna e novas formas de servidão"; e "Responsabilidade jurídica das empresas globais; obrigações de vigilância das empresas). A proposta de comunicação deriva da dissertação de Mestrado da pesquisadora junto à Universidade Federal do

Rio de Janeiro, consistente em um estudo de caso comparativo de denúncias de trabalho escravo com imigrantes, majoritariamente bolivianos, envolvendo a grife Zara no Brasil e na Argentina em 2011 e 2013, respectivamente. A questão central a ser analisada busca descrever e explicitar as condições que teriam levado a que o Estado Brasileiro lograsse que a grife, pertencente ao grupo multinacional Inditex, se obrigasse a modificar sua conduta frente à precariedade denunciada em sua cadeia produtiva, ao passo que o Estado Argentino não conseguiu semelhante resultado com a Zara, embora as características das denúncias tenham sido bastante semelhantes ao caso de seu país vizinho, envolvendo trabalho em condições degradantes e exaustivas, com jornadas superiores a treze horas diárias. Os trabalhadores também seriam submetidos a restrição de liberdade (às vezes por desconto irregular de dívidas, como os gastos com a viagem dos imigrantes, situação conhecida como truck system; e outras, pela proibição de deixar a oficina sem autorização). O Estado brasileiro, através dos órgãos de fiscalização trabalhista, conseguiu que a grife Zara assinasse dois Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC's), um em 2011 e outro em 2017, cujas diretrizes foram as seguintes: a) aperfeiçoar o controle da regularidade das condições de trabalho na cadeia de produção da Zara no Brasil, principalmente entre fornecedores (1ª linha da cadeia de valor) e terceiros (2ª linha da cadeia de valor, sendo aqui considerados aqueles subcontratados pelos fornecedores da 1ª linha); b) assunção de responsabilidade solidária da Zara pela observância das condições de trabalho em toda sua cadeia de valor; c) investimentos sociais assumidos pela empresa com a finalidade de fortalecer o combate ao trabalho degradante no setor têxtil e de proteger os trabalhadores que são vítimas dessa exploração. Na esfera criminal, os responsáveis das oficinas foram denunciados pelo Ministério Público Federal. Já na Argentina, a ONG La Alameda levou o caso ao Ministério Público Fiscal, que formulou denúncia criminal ao Juzgado Nacional en lo Criminal y Correccional Federal nº 7, tendo a causa sido arquivada sem que houvesse a responsabilização criminal dos envolvidos diretamente nos feitos denunciados tampouco tendo havido responsabilização na esfera trabalhista da grife Zara, que se limitou a negar os fatos, conforme será mais bem explicitado na apresentação de comunicação.



TIRABOSCHI Michele

ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO

Università di Modena e Reggio Emilia

Italia

ADRESSE MAIL : michele.tiraboschi@unimore.it

CURRICULUM VITAE

Ordinario di Diritto del lavoro. Direttore del Centro Studi DEAL (Diritto, Economia, Ambiente, Lavoro) presso l'Università di Modena e Reggio Emilia. Coordinatore scientifico di ADAPT, associazione di studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi. Coordinatore dell'indirizzo giuridico del dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro promosso da ADAPT, MIUR, Università di Bergamo. Editorialista per Avvenire e Panorama. Direttore della rivista Diritto delle Relazioni Industriali e dell'E-Journal of International and Comparative Labour Studies. Autore di numerosi saggi e articoli su riviste italiane e internazionali referate. Componente per due mandati della Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Rappresentante del Governo Italiano, per due mandati, presso il Consiglio di amministrazione della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Consulente tecnico del Ministro del lavoro, in varie legislature.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Actualité du Covid-19 et autres défis actuels 1C14 - Vidéo Pré-colloque uniquement

TITRE : EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19 E RAZIONALITÀ GIURIDICA: UNA PROSPETTIVA DI DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI.

L'emergenza sanitaria ha accelerato alcuni mutamenti sociali in atto nel mondo del lavoro portandoci definitivamente dentro la società del rischio teorizzata da Ulrich Beck. La razionalità giuridica che ha costruito l'ordine economico e sociale del Novecento industriale ne è uscita definitivamente compromessa. Si evidenzia, in primo luogo, la tendenza dirigista della politica che ha portato ad un ampliamento delle sue competenze e alla creazione di squilibri istituzionali e costituzionali. In secondo luogo la tendenza di leggere il rischio attraverso una razionalità tecnico scientifica che agevola non solo una fuga di responsabilità ma anche una errata contrapposizione tra la razionalità scientifico-sanitaria e quella economica.

Ponendo queste considerazioni come sfondo, l'analisi vuole approfondire le misure restrittive della libertà di impresa messe in atto per il contenimento della diffusione del virus, andando ad indagare

il metodo con il quale sono stati presi tali provvedimenti, i quali hanno mostrato fin da subito di non essere in grado di recepire i molteplici spunti provenienti dal mondo delle relazioni industriali. Un esempio della difficoltà della razionalità normativa nel rispondere in maniera efficace alla situazione nella quale si trovavano imprese e sindacati, è costituita dalla scelta di utilizzare un metodo basato sui codici ATECO. L'individuazione dei settori considerati esenti dai provvedimenti restrittivi attraverso questa classificazione, ha di fatto scontentato sia il lato datoriale – che avrebbe preferito uno strumento meno restrittivo e adattabile – sia il lato sindacale che riteneva l'elenco dei settori esenti troppo esteso. È inoltre ribadito nel contributo come la classificazione ATECO fornisca una rappresentazione astratta e poco attendibile delle geografie del lavoro in quanto non è in grado di sganciarsi dalla divisione novecentesca del mercato del lavoro in settore primario, secondario e terziario. Tale classificazione non rispecchia quella nuova geografia del lavoro, caratterizzata più da degli ecosistemi territoriali – nei quali vi è una interconnessione tra tutti i soggetti economici – che dalla presenza di categorie merceologiche. Inoltre, viene sottolineato come questa classificazione non dialoghi con l'elemento centrale di questi nuovi contesti produttivi: la connettività.

Questa errata rappresentazione delle realtà ha, tra i suoi tanti effetti, condotto ad una inefficace lettura anche delle categorie di rischio, lasciando scoperte moltissime categorie di lavoratori di fronte al rischio generato da questa emergenza. Il contributo ribadisce come la debolezza della classificazione basata sui codici ATECO sia stata tuttavia compensata dall'apertura a possibili protocolli a livello aziendale che andassero a mitigare il rischio.

Verso la fine del contributo si affronta il tema della regolazione dei rapporti di lavoro tra codici ATECO e contrattazione collettiva, nel quale risiede la finalità più importante di qualsiasi meccanismo di lettura della realtà economico-produttiva come quello rappresentato dagli stessi codici ATECO: la costruzione di una chiave di lettura comune alla razionalità economica e a quella giuridica.

In conclusione, il contributo vuole evidenziare come la lezione che la situazione emergenziale può fornire è rappresentata principalmente dalla necessità di porre al centro della costruzione di un ponte tra razionalità economica e razionalità giuridica il metodo del diritto delle relazioni industriali, inteso come diritto che nasce dai sistemi di contrattazione collettiva.

**ATTENTION M. TIRABOSCHI NE SERA PAS PRÉSENT EN DIRECT LE 24 SEPTEMBRE -
INTERVENTION EN DIRECT ANNULÉE - MAIS VIDÉO PRÉSENTE SUR LE SITE**



**TOP
Dan**

PROFESSOR PHD

Valahia University of Tîrgoviște Romania
Rumanía

ADRESSE MAIL : top.dan@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Professor Ph.D. in the Faculty of Law and Administrative Sciences, University of Valahia, Târgoviște, Romania.

Chair of Labor and Social Security Law.

Director of the Research Center in Legal and Administrative Sciences of the University of Valahia, Târgoviște.

Associate research at the Institute for Legal Research, Acad. Andrei Rădulescu»» the Romanian Academy, Department of Private Law.

PhD supervisor Legal Research Institute of Romanian Academy.

President of the Association for the Study of Labor Relations in Romania, full member of International Labour and Employment Relations Association (ILERA).

Editor-in-chief of the publications: Revue Européenne du Droit Social and Valahia Law Study.

Reviewer at publications:

Journal of Sociology Study; International Journal of Politics & Law Research, Dokuz Eylul University.

Journal of, Faculty Of Economics and Administrative Sciences, Turkey; Eureka: Social and Humanities, Tallin, Estonia; Espaço Jurídico: Journal of Law, editorial of University del Oeste de Santa Catarina, Brasil; Wisdom, Revistë shkencore.

periodike Botim i Wisdom University, Tirana, Albania; Asian Education Studies, Singapore. Ratio & Societas, Revista de Derecho, Sociedad y Política, UAEM, Mexic.

Member of CIELO Laboral.

Lawyer at the Bar Association Dâmbovița, since 1982.

Author of more than 30 courses, treatises, monographs and more than 100 articles and studies published in specialized journals.

ABSTRACT

IMAGO

(Commentaire flash et/ou Poster / Comentario breve y/o Póster)

Justices et procédures

2D18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LE RÔLE DE L'AUTORITÉ EUROPÉENNE DU TRAVAIL SUR LE TRAVAIL MONDIALISÉ

L'Union européenne a élaboré un ensemble de règles pour la coordination des politiques sociales nationales dans le domaine du travail mondialisé afin d'assurer l'exercice effectif de la mobilité des travailleurs, puisque plus de 17 millions de citoyens européens travaillent dans un autre État membre. Cette mobilité transfrontalière reste cependant confrontée à un certain nombre d'obstacles.

Sur la base de cette réalité, des solutions ont été recherchées au niveau de l'UE pour contrôler les relations de travail, rationaliser le travail des inspections nationales du travail et améliorer la coopération transfrontalière entre les autorités nationales. L'une de ces solutions est la création d'une nouvelle autorité, l'Autorité européenne du travail (ELA) en 2019, qui sera pleinement opérationnelle en 2024, lorsqu'elle comptera au total 140 travailleurs, dont des officiers de liaison nationaux et fonctionnera pendant les deux premières années à Bruxelles, Royaume de Belgique, et sera transféré à Bratislava, en Slovaquie, au siège permanent.

Elle facilitera l'accès aux informations sur les droits et obligations en matière de mobilité de la main-d'œuvre, renforcera la coopération entre les États membres sur l'application de la législation pertinente de l'Union, assurera la médiation et facilitera le règlement des litiges transfrontaliers entre les États membres et soutiendra la coopération entre les États membres dans la lutte contre le travail non déclaré.

Afin d'atteindre ses objectifs, l'Autorité remplit, conformément à l'art. 4, une série de tâches, parmi lesquelles l'intérêt du règlement d'inspection conjointe conformément aux articles 8 et 9 du règlement (UE) 2019/1149 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 instituant une Autorité européenne du travail, publiée au Journal officiel de l'Union européenne, série L 186 du 11 juillet 2019.

Ainsi, à la demande d'un ou de plusieurs États membres, l'Autorité coordonne et assiste les inspections concertées ou conjointes dans les domaines relevant de sa compétence. L'Autorité peut également, de sa propre initiative, proposer aux autorités des États membres concernés d'effectuer une inspection concertée ou conjointe.



TOPO Adriana

PROFESSORE ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO
Università degli Studi di Padova, Dipartimento di diritto privato e
critica del diritto
Italia

ADRESSE MAIL : adriana.topo@unipd.it

CURRICULUM VITAE

Dal 2020 Professore di Diritto del lavoro nell'Università di Innsbruck, Facoltà di Giurisprudenza. Dal 2018 Docente della Scuola Superiore della Magistratura e della Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho di Rio de Janeiro (Brasile). 2016 - 2017 Fellow dello IALS di London. Dal 2011 Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Padova dove insegna Diritto del lavoro e Diritto avanzato del lavoro nel corso di laurea Magistrale. E' componente del collegio dei docenti della Scuola di Dottorato in Diritto internazionale, Diritto privato e Diritto del lavoro dell'Ateneo patavino. Dal 2001 a 2011 Professore associato di Diritto del lavoro nella Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Padova dove ha tenuto i corsi di Diritto sindacale, Diritto comunitario del lavoro e Diritto del lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Nel 2005 e nel 2009 Visiting Scholar presso l'University of Illinois, Urbana Champaign (Law School e Institute of Labor and Industrial Relations). Fondatore con Guido Balandi della Summer School in International Labour and Business Law dell'Università degli Studi di Ferrara in partnership con l'Università degli Studi di Padova. Componente dei comitati editoriali delle riviste: "Argomenti di Diritto del Lavoro", Rivista italiana di Diritto del lavoro", Massimario di Giurisprudenza del Lavoro, "Lavoro e Diritto", "Variazioni su temi di Diritto del lavoro", "Il Lavoro nella giurisprudenza", e componente del "Board of National Correspondents" della rivista "European Labour Law Journal". Dal 2018 Componente della Giunta dei Garanti delle aree della Dirigenza medico-veterinaria e della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, nominata dalla Giunta regionale del Veneto. Dal 2016 Consigliere di Amministrazione di Fondazione Cariparo.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

**Politiche di attivazione e proibizione del lavoro forzato/obbligatorio
1A18 - 24 Settembre 2020 - 18h00 à 19h45**

**TITRE : OBBLIGO DI LAVORO E LIBERTÀ DI LAVORO: QUANDO LAVORARE È UN
DOVERE «SOCIALE»**

Sul piano del rapporto fra individuo e pubblici poteri, il dovere di prestare lavoro può avere un significato proprio, peculiare e autonomo rispetto alla dimensione contrattuale, e può regolare una gamma di interessi e relazioni che non si sovrappongono a quelle perlopiù ritenute rilevanti quando si discute di lavoro.

Alcune situazioni che potrebbero in apparenza essere attratte nella dimensione dell'obbligo di lavoro sono evocative di scenari che la coscienza comune oggi rifiuta, perché riconducibili alla servitù e alla schiavitù cioè a figure che appartengono a rapporti economici non più tollerati dai sistemi democratici fondati sul riconoscimento dell'eguaglianza fra individui. Vincoli di siffatta natura non sono giuridicamente accettabili e, assumendo come punto di osservazione gli ordinamenti dei paesi che attribuiscono rilevanza al valore della persona umana, ragionare in relazione a tali casi, qualificandoli come esempi di obbligo sociale di lavoro, non è corretto dato che la riduzione in schiavitù e la riduzione in servitù sono vietate da quegli ordinamenti.

Solo sistemi non democratici, e nella sostanza liberticidi, a prescindere dalle affermazioni di principio contenute nei propri statuti fondamentali, possono infatti garantire impunità al lavoro forzato e permettere che la persona sia trattata come un oggetto e non soggetto di diritti.

A prescindere da tali casi, che fungono da confine ultimo e insuperabile rispetto alle situazioni che saranno oggetto di indagine, dobbiamo sottolineare come l'obbligo di lavoro assume rilevanza anche in ordinamenti che sono effettivamente impegnati a tutelare i diritti fondamentali della persona.

Tralasciando l'ordinamento interno, per trovare un altro esempio, forse ancora più significativo data la latitudine dell'ambito di applicazione della norma, basta poi considerare le previsioni della Convenzione europea dei diritti dell'uomo all'articolo 4, il quale, a fronte del divieto di servitù, schiavitù e di lavoro forzato, consente agli stati aderenti di imporre prestazioni di attività obbligatoria, prestazioni che possono consistere in un'attività personale del tutto assimilabile a lavoro dipendente o a lavoro autonomo.

La Convenzione Europea dei diritti dell'Uomo, non molto più giovane della Costituzione italiana, ammette dunque l'imposizione da parte degli stati membri di "obblighi sociali" che rendono doverose prestazioni personali degli individui al di fuori dell'ambito contrattuale. Prendendo spunto da queste poche indicazioni, è dunque possibile configurare un'area di attività in adempimento di un vero e proprio "obbligo di lavoro", obbligo che l'aggettivo "sociale" permette di distinguere dalle figure del lavoro forzato. In ragione delle trasformazioni, che stanno riguardando il mercato del lavoro e i sistemi di welfare pubblico caratteristici dei paesi continentali europei, questa area tende a divenire sempre più significativa.

L'Autrice intende discutere di obbligo di lavoro, inteso come prestazione "sociale" in relazione all'eccezione prevista dalla Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo.



TORRES GARCÍA Bárbara

DOCTORANDA

Universidad de Santiago de Compostela
España

ADRESSE MAIL : btorresgarcia95@gmail.com

CURRICULUM VITAE

ESTUDIOS

- Grado en Derecho por la Universidad de Santiago de Compostela (2013-2017).
- Máster en Abogacía por la Universidad de Santiago de Compostela en colaboración con el Ilustre Colegio de Abogados de Santiago de Compostela (2017-2019).
- Doctorado en Derecho del Trabajo por la Universidad de Santiago de Compostela, en materia de: los retos de la seguridad y salud en empleo ante la digitalización de la empresa (2019- actualidad).

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Abogada en ejercicio. Especializada en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (actualidad).

CONGRESOS

- Ponencia en la X Edición de la Conferencia Internacional de ADAPT sobre los temas del trabajo que cambia (Bérgamo 28-30. Noviembre. 2019).

PUBLICACIONES

- "Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica", Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, número especial 1/2020 (aceptada, pendiente de publicación).

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Santé et sécurité des travailleurs
2C16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL EMPLEO: SU CONSIDERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL

1. Importancia actual del derecho a la salud y seguridad en el empleo.
2. Consideración del derecho a la seguridad y salud en el empleo como derecho fundamental.
 - a. Declaraciones Internacionales.
 - b. Declaraciones europeas.
3. La declaración del derecho fundamental a la salud y seguridad en el empleo en el ordenamiento jurídico español.
 - a. Delimitación conceptual entre derecho fundamental y principio rector.
 - b. 3.2 Problemas derivados de la delimitación del campo de aplicación del derecho fundamental y el principio rector de la política social y económica.
 - c. 3.3 Posiciones doctrinales y jurisprudenciales.
4. Propuestas y conclusiones.

METODOLOGÍA:

- Investigación de las bases doctrinales que pudieron servir de sustento al desarrollo legislativo y jurisprudencial.
- Análisis crítico de la relación entre el derecho fundamental y sus formas de implementación en el Estado Social.
- Análisis de la evolución de la jurisprudencia española y europea en relación al derecho a la seguridad y salud en el empleo, con especial énfasis en el sentido jurídico de los cambios.
- Análisis crítico y comparado de las fuentes jurídicas.
- Extracción de conclusiones sobre las posibilidades y límites de lo analizado y elaboración teórica de una propuesta normativa sobre el reconocimiento de derecho fundamental.

FUENTES:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948).
- Convenio Número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
- Convenio Número 187 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
- Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Constitución Española
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

A través de este estudio se pretende alcanzar una visión completa relativa a la naturaleza jurídica del derecho a la seguridad y salud del trabajador, mediante una delimitación concreta de los conceptos de derecho fundamental y principios rectores.

El derecho fundamental a la seguridad y salud es inherente a la persona de todo trabajador, que lo

intenta hacer valer frente a las facultades empresariales. En la relación laboral se articulan dos en posiciones distintas que se interrelacionan, el poder de organización y control del empresario y los derechos del trabajador, ya no sólo en su calidad de empleado, sino como persona. En dicha interrelación, el derecho a la seguridad y salud no entra como un principio rector sino como un derecho individual que, como tal, se inserta en el ámbito del derecho a la vida e integridad física y moral.

Cuando los art. 40.2 y 43 tratan la salud y seguridad del trabajador como principio rector, lo hacen desde una perspectiva pública, fuera de la relación de trabajo. Se establece la obligación de los poderes públicos de asegurar la salud de los individuos, pero en ningún momento, estos preceptos tratan el derecho a la salud, que encuentra cobijo en el art. 15 CE. En definitiva, son dos conceptos diferentes, dirigidos a sujetos distintos.

El objeto del presente análisis es determinar, desde el punto de vista del derecho español, la naturaleza jurídica del derecho individual del trabajador a la seguridad y salud en el empleo, dentro de las potestades empresariales. A este respecto, y con ocasión de la celebración de su centenario, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) declaró la necesidad de reconocer a este derecho el carácter de fundamental, pues, "la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo no es únicamente un derecho laboral sino un derecho humano fundamental y uno de los principales objetivos de la OIT asignados por su Constitución".

En el ordenamiento jurídico español, la Constitución Española (en adelante CE) reconoce "el derecho a la vida y a la integridad física y moral" como un derecho fundamental y, en el cual, por imperativo lógico, se incluye la seguridad y salud en el empleo. Una buena calidad de vida sólo puede lograrse con una buena salud física y mental y un bienestar social adecuado. La vida significa salud y seguridad, y viceversa. Así, el legislador de 1978 ya reconocía la seguridad y la salud en el empleo como derecho fundamental que, en el ámbito laboral, se manifiesta en la obligación, del empresario, de protección del trabajador frente a cualquier riesgo que se puede generar con ocasión del trabajo (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales).

No obstante, esta postura inicial se viene difuminando desde hace años, interpretando diferentes problemas derivados de la seguridad y salud en el empleo desde la perspectiva del art. 43 CE, que viene a reconocerlo como principio rector de la política social y económica, pero no como derecho fundamental. En el mismo sentido, y con idéntico carácter, el art. 40.2 CE establece la obligación de los poderes públicos de "velar por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizar el descanso necesario". A través de estos preceptos se viene a difuminar la naturaleza jurídica del derecho a la seguridad y salud del trabajador, pasando de tener un claro carácter de derecho fundamental a un principio rector de nuestra política social, con las consecuencias, sobre todo respecto a su protección y desarrollo, que ello supone.

Ante tal confusión, es necesario, por tanto, determinar el alcance de cada uno de los preceptos mencionados (art. 15 frente al 43 CE), para delimitar, de manera definitiva, la naturaleza jurídica del derecho a la seguridad y salud del trabajador, ya sea como derecho fundamental o como principio rector de la política social y económica. Todo ello en estrecha relación con las disposiciones y declaraciones europeas e internacionales relativas a la materia.



TRAN Christophe

JURISTE EN ENTREPRISE - ENSEIGNANT EN DROIT
IODE - UMR CNRS 6262 - Rennes 1
France

ADRESSE MAIL : christophe.tran35@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Depuis 2019 : Membre associé de l'IODE – UMR CNRS 6262

Juin 2019, Rennes : Communication en anglais dans le cadre du LawTTTIP Network, External Challenges of the new generation of EU FTAs : The paradoxical case of safeguard clauses.

Depuis septembre 2017 : chargé d'enseignement en droit - IUT GEA - Université de Rennes 1.

Matières enseignées (cours magistral et travaux dirigés) : droit des affaires approfondi, droit des contrats, droit des sociétés, droit de la concurrence, institutions publiques françaises et européennes.

2014/2019 : Docteur en droit, Université de Rennes 1, thèse soutenue le 10 mai 2019 « Les manifestations juridiques et fiscales du protectionnisme de l'Union – essai sur un mode durable de régulation du libre-échange ». Pr. Cécile RAPOPORT, présidente ; Pr. Laure CLEMENT-WILZ, rapporteur ; Pr. Thierry BONNEAU, rapporteur ; Pr. Gérard JAZOTTES, examinateur ; Pr. Catherine BARREAU, directrice de thèse.

Publication de l'article « L'unité de l'Union sous l'angle du protectionnisme durable », Annuaire de droit de l'Union européenne, édition 2017, pp. 289-301.

2014/2015 : Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat, major de promotion, École Des Avocats du Grand Ouest, prestation de serment le 4 décembre 2015

2013/2014 : Master 2 Structures et Relations Juridiques de l'Entreprise, mention très bien

2011/2012 : Master 1 en droit des affaires, mention très bien

2011/2012 : Diplôme Supérieur de Comptabilité et Gestion (diplôme d'État)

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Globalisation et nouvelles conceptions du travail 1C16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : L'IMPÉRATIF DE PROTECTION DU TRAVAILLEUR MONDIALISÉ

L'isolement juridique du travailleur non qualifié dans l'économie mondialisée mérite la promotion d'un ordre public social de protection à l'échelle mondiale. Ce mode de protection institutionnel se heurte aux frontières d'ordres juridiques hétérogènes statocentrés, mais peut s'inspirer de l'ordre juridique supranational de l'Union européenne pour imaginer sa faisabilité. Une approche plus pragmatique, combinant internormativité et nouvelles technologies, permettrait le développement d'un mécanisme de solidarité sociale mondialisé.

- I. La promotion d'un ordre public social de protection mondial
 - A. L'ordre public social de protection mondialisé à l'épreuve des frontières
 - B. L'inspiration supranationale de l'Union pour un ordre public social de protection mondialisé
- II. Le développement d'un instrument de solidarité sociale à l'échelle mondiale
 - A. L'internormativité, source de solidarité sociale mondialisée
 - B. Le développement du numérique au service de la solidarité sociale mondialisée

Recherches sur l'ordre public social de protection et la solidarité sociale à l'échelle mondiale, régionale et nationale : OIT, Droit de l'UE, Charte des droits fondamentaux, CEDH, droits nationaux, doctrine...

Détermination des traits essentiels des notions d'ordre public social de protection et de solidarité sociale en droit positif.

Projection des caractéristiques de ces notions à l'échelle mondiale.

Apports théorique et pratique de ces notions à la lumière du travail mondialisé.

Identification des instruments normatifs et institutions susceptibles de favoriser l'émergence d'un ordre public social de protection et d'un mécanisme de solidarité sociale à l'échelle mondiale.

Appréciation critique de la faisabilité d'une telle hypothèse.

L'approche téléologique de l'impératif de protection du travailleur mondialisé par l'institution d'un ordre public social de protection à l'échelle mondiale relève de la gageure. Il se heurte d'abord aux souverainetés des États en la matière que l'on peut chercher à dépasser par le multilatéralisme. En l'absence d'issue favorable au multilatéralisme dans le contexte actuel, l'exemple de l'Union européenne offre ensuite une perspective de protection supranationale du travailleur mondialisé à condition toutefois que le transfert de compétence – plutôt que de souveraineté – soit effectif.

Il est également possible d'envisager une approche plus pragmatique de l'impératif de protection du travailleur mondialisé. Il s'agirait alors de combiner les capacités structurelles des entreprises du numérique et l'internormativité pour mettre en place un mécanisme de solidarité sociale mondialisée. De la sorte, la structure en réseau des entreprises du numérique et leur connexion aux travailleurs mondialisés permettraient d'imaginer l'utilisation de leurs infrastructures pour la création d'un mécanisme de solidarité sociale à l'échelle mondiale. Dans cette perspective, l'internormativité constituerait le lien juridique créateur d'obligations à l'endroit des entreprises du numérique. La

difficulté reste de savoir si cette internormativité trouvera son effectivité dans le bilatéralisme ou le plurilatéralisme, au travers de clauses sociales paradoxalement contenues dans les accords de libre-échange. L'internormativité pourrait enfin provenir de la mise à disposition de normes techniques à l'échelle mondiale par les entreprises elles-mêmes, si une forme de responsabilité sociale mondialisée devait émerger à ce niveau.

Le facteur travail a évolué au diapason de la mondialisation. Ce phénomène a eu pour corollaire le travail mondialisé, forme de travail réalisé à l'échelle mondiale indépendamment de la nature juridique du lien avec le donneur d'ordres. Le développement de l'économie numérique a ainsi vu le travail se diviser en d'infimes tâches réparties dans le monde, conduisant à l'atomisation et la précarisation de la relation individuelle de travail et à la disparition des relations collectives de travail. En ce sens, l'essor de microentreprises de subsistance basées sur une relation contractuelle unique de nature commerciale répond au modèle économique des plateformes en ligne.

Sur le plan industriel, la polarisation de la qualification des travailleurs s'est accentuée par la mondialisation tendant à localiser la main-d'œuvre non qualifiée dans les territoires où la norme juridique est la moins contraignante. L'impératif de profit guidant l'économie mondiale de marché dépasse ainsi l'ordre public social de protection susceptible de s'exercer au seul niveau d'un État cherchant, dans l'intérêt général, le rééquilibrage des droits au bénéfice de la partie faible dans le déséquilibre des forces économiques. Un impératif de protection du travailleur mondialisé émerge alors face à l'ampleur et la teneur des risques inhérents au travail mondialisé.

Le Droit dispose-t-il d'outils à l'échelle mondiale susceptibles d'assurer une meilleure protection des travailleurs ? Un mode de protection du travail mondialisé sur le plan institutionnel ou matériel est-il envisageable ? L'Union européenne, œuvrant pour le développement durable notamment fondé sur « une économie sociale de marché hautement compétitive », peut-elle apporter les ressorts théoriques d'un mode de protection du travail mondialisé par son essence supranationale ? L'économie numérique, bien que porteuse d'externalités négatives pour les travailleurs non qualifiés, peut-elle œuvrer à un mécanisme de solidarité mondialisé ?



USHAKOVA Tatsiana

**PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL**

Universidad de Alcalá
España

ADRESSE MAIL : tatsiana.ushakova@uah.es

CURRICULUM VITAE

La Prof^a. Dr^a. Tatsiana Ushakova es Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (España). Ha sido profesora visitante en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid y profesora asociada en la Universidad Carlos III de Madrid.

Ha participado, como investigadora, en 16 proyectos de investigación, en uno de ellos como investigadora principal. Ha realizado estancias de estudio e investigación en las universidades de Burdeos, Frankfurt, Ginebra, Milán y Pensilvania.

Es autora de numerosas contribuciones en el ámbito del Derecho del Trabajo Internacional y Europeo. Entre sus libros, cabe mencionar: Elaboración de informes para los sistemas universal y regional de derechos humanos. Guía práctica para las INDH, UAH, CNDH, México 2019, 182 pp.; Comercio y justicia social en un mundo globalizado (Coord.), E-book Labour Studies nº 58, ADAPT University Press, 2016, 406 pp.; Social Justice as Expressed in International Labour Standards. Documents and Materials, en colaboración con Gil y Gil, J. L., Juruá Editorial, Curitiba 2015, 402 pp., y La sucesión de Estados en materia de bienes, archivos y deudas: el caso de la URSS, Ramón Areces, Madrid 2006, 248 pp.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Travail, commerce et mobilités internationales 1C18 - 24 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : DE LA IGUALDAD A LA EQUIDAD: ¿UN NUEVO PARADIGMA EN EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA MIGRACIÓN LABORAL EN LA OIT?

La propuesta de contribución en la modalidad de Elocutio, esto es, ponencia individual tradicional, según la clasificación adoptada por los organizadores, pretende abordar uno de los ámbitos temáticos de la Parte I "Riesgos, desafíos y perspectivas del Derecho del Trabajo globalizado", relativo a las "migraciones internacionales y de trabajo".

En este sentido, se analiza la opción estratégica actual consistente en situar la migración en el contexto de una contratación equitativa. Se trata de la reciente iniciativa de la OIT, que se puso en marcha como Programa para una Migración Equitativa, en 2014, y culminó con la aprobación de los principios generales y directrices prácticas, en 2016.

¿Con qué instrumentos pretende regular la contratación equitativa? Una publicación reciente nos indica que se desarrolla a través de los Principios generales para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, de 2019.

El propósito de esta contribución es profundizar en mis estudios previos sobre la migración laboral internacional a la luz de la iniciativa de la OIT sobre la contratación equitativa.

Entre mis contribuciones previas, se puede señalar:

- "Los grandes retos de la migración altamente cualificada: las perspectivas internacional y europea", Relaciones Laborales, nº 22 (2011), pp. 93-123.
- "El trabajo decente en el contexto de la migración internacional", Relaciones Laborales (Número monográfico), nº 15-18 (2012), pp. 235-258.
- "La migración altamente cualificada como apuesta estratégica de la Unión Europea: un análisis crítico", Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, nº 100 bis "Migraciones internacionales" 2012, pp. 17-51.
- "La protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios en el marco de la ONU: ¿Un intento fallido de regulación universal?", en Gil y Gil, J. L. (Dir.), Migraciones internacionales e impacto de la crisis económica: compromisos de la OIT, Juruá Editorial, Curitiba 2013, pp. 11-51.
- "International Labour Migration and Decent Work: Reaffirming the ILO Right-based Approach", in Carby-Hall, J. (Ed.), Essays on Human Rights: A Celebration of the Life of Dr. Janusz Kochanowski, Ius et Lex Foundation, Warsaw 2014, pp. 493-519.

El planteamiento metodológico está en consonancia con enfoque propio de la OIT, esto es el enfoque basado en los derechos. Dicho planteamiento está presente a lo largo de toda la existencia de la Organización, desde sus bases fundacionales hasta el momento actual, recién cumplido el centenario. No obstante, se acentúa particularmente en el instrumento titulado Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos, de 2005.

Las conclusiones se centran en tres puntos de inflexión en la reglamentación de la migración en el Derecho de la OIT: en primer lugar, la aproximación en los convenios sobre los trabajadores

migrantes núms. 97 y 143; en segundo lugar, el desarrollo programático brindado por el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales, y, en tercer lugar, la nueva aportación con apoyo en la contratación equitativa.

En cuanto a los convenios, se trata de comparar las etapas históricas en las fueron adoptados con la etapa actual para concluir hasta qué punto sus disposiciones son aplicables en el momento actual y qué conexiones presentan con la Iniciativa de la OIT de la contratación equitativa. En el contexto de la contratación equitativa, deben abordarse otros convenios relevantes, tales como Convenio núm. 181 sobre las agencias de empleo privadas o el Convenio núm. 81 sobre la inspección del trabajo y otros convenios específicos según el sector. Del mismo modo, es importante concluir sobre el potencial de las recomendaciones que acompañan a los convenios y otras recomendaciones independientes, como la Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal.

Por lo que atañe al Marco multilateral, es interesante acentuar los resultados de su comparación con los instrumentos actuales sobre la Iniciativa de la contratación equitativa y los Principios generales y directrices.

Finalmente, hay que incidir en la naturaleza, el alcance y los objetivos del actual enfoque estratégico y normativo de la OIT sobre el fenómeno migratorio.

En la contribución, se pretende tomar como punto de partida los convenios sobre los trabajadores migrantes núms. 97 y 143 en vigor y analizar el desarrollo posterior del régimen migratorio de la OIT. Hay que recordar que la preocupación por el régimen de la migración tiene su apoyo en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, aunque todavía no se aborda el fenómeno migratorio como tal, sino que se plantea la "protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero". A partir del mandato constitucional, se observa un largo recorrido en unos contextos históricos y políticos muy distintos y en constante evolución.

La problemática de los trabajadores migrantes está presente en todas las declaraciones de la OIT, desde la Declaración de Filadelfia, de 1944, hasta la Declaración del Centenario. La reglamentación de la migración varía no solo según el planteamiento temático, sino también debido al enfoque estratégico de la Organización. Dicho planteamiento se ilustra muy bien en los marcos normativos vinculados a: la necesidad de la justicia social a mediados del siglo XX, en búsqueda de un mundo mejor tras dos guerras; la plasmación de los estándares laborales mínimos en los derechos fundamentales en el trabajo; la búsqueda de la justicia social en un mundo cada vez más globalizado y cambiante; el desafío tecnológico.

Las cuestiones centrales del estudio son, entre otras: ¿Cuáles son la naturaleza y el alcance de los instrumentos que se ocupan del tema en la etapa actual? ¿Por qué la OIT pierde y vuelve a perder el protagonismo en la regulación del fenómeno migratorio? ¿Qué pautas se observan en la evolución de la aproximación a la migración internacional en el marco de la OIT?



VEGA RUÍZ María Luz

**CONSEJERA ESPECIAL DEL DEPARTAMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

OIT
Suisse

ADRESSE MAIL : vega@ilo.org

CURRICULUM VITAE

- Licence in Labour by the Madrid Universtiy Complutense. 1980-1985.
- Labour and social security inspector at the Ministry of labour and Social Security (Spain) 1986-1989.
- Diplome d'Etudes Superieures en Droit du travail. Université de Geneve, 1994.
- ILO specialist since 1989.
- 1989-1991 associated expert in labour law and labour legislation. (LEGREL Geneva)
- 1991- 1992 young professional in labour inspection. (ADMITRA Geneva)
- 1992-1998 Specialist in labour law and labour relation. (LEGREL Geneva)
- 1989. 2001, Senior specialist in labour law, labour relations and labour administration in Lima multidisciplinary team. (Peru)
- 2001- 2007 Senior specialist in Fundamental Principle and rights. (DECALRATION Geneva)
- 2007-2014 Senior specialist on Labour administration inspection. (LABADMIN Geneva)
- May 2014- January 2015 Technical Adviser on Workplace Compliance.
- January 2015-August 2016, Special Adviser on the Regional office for Europe and Central Asia.
- Since August 2016 to July 2019 , Coordinator of the Future of Work Initiative.
- Currently since July 2019 , Senior Adviser of the ILO Research Department.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Actualité du Covid-19 et autres défis actuels
1C14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45**

**TITRE : LA SALUD EN EL CENTRO DE LAS POLITICAS LABORALES. UN NUEVO
ENFOQUE PARA EL IMMINENTE FUTURO**

El trabajo sigue siendo una necesidad y una forma de realización del ser humano, sin embargo las nuevas formas en que se desarrolla, cuestionan el elemento central necesario para ejercerlo: la salud. La salud adquiere hoy una dimensión diferente en el mundo del trabajo, más allá de la salud ocupacional, situando su importancia en el centro del debate sobre la protección de las condiciones de vida y trabajo.

No cabe hablar de futuro del trabajo sin futuro de la salud, lo que implicareplantear la concepción de los riesgos y la prevención (en especial con temas como la violencia, el acoso y otros riesgos de caracter psicosocial) , y también el concepto de cobertura . El trabajo se expande en todos los ámbitos humanos , convirtiendo a la salud en un bien de obligada protección. Se siguen necesitando hoy trabajadores "sanos" (healthy) , pero se concibe el bienestar social (well being) como una aspiración universal. No cabe trabajar sin tener salud.

Publicaciones OIT sobre el Futuro del trabajo y diversas encuestas y estadísticas sobre condiciones de trabajo. La ponencia pretende analizar desde los datos y las evidencias, la necesidad de replantear la salud laboral desde una perspectiva nueva y extensa y desde una concepción global de las condiciones de trabajo. El fin será probar la necesidad de definir la salud como un derecho fundamental también en el ámbito laboral

Obviando versiones catastrofistas sobre el futuro, el trabajo debe seguir siendo fuente de salud, ya que es una aspiración humana. La idea de un nuevo (o revitalizado) contrato social flota en el aire y en las discusiones de las organizaciones nacionales y e internacionales, como base transversal de las acciones a emprender, este contrato no puede estar exento de los temas relativos a la salud por cuanto hablamos del eje de la vida la idea central es el trabajo es salud y no cabe hablar de futuro del trabajo sin un futuro para la salud

En la década de los sesenta, en el siglo pasado, se expandió popularmente la idea en nuestro país que el mero hecho de tener" trabajo" era sinónimo de salud. Trabajar es salud era una frase que, tras la postguerra, miraba con esperanza el progreso y la generación de empleo en una época de crecimiento económico. Hoy, sin embargo, en el mundo del avance de la ciencia médica y del uso del algoritmo en el tratamiento personalizado del enfermo, el trabajo se plantea como el origen de nuevos riesgos, enfermedades e incluso como elemento de distorsión de la salud pública. ¿Cómo es posible este cambio ideológico ?

Como resultado, según el estudio de The Work Force View, en 2018 una persona sobre cinco en Europa (18%) afirmaba sufrir de estrés todos los días, y 30% se sentían tan estresados que se planteaban cambiar de trabajo. No obstante, el 79% de los entrevistados se consideran optimistas, lo que genera aún más contradicciones al intentar interpretar los resultado.

En este contexto, la necesidad de preservar la salud mental y el equilibrio personal adquiere preminencia sobre la defensa de la salud física de forma exclusiva, lo que ilustra la permeabilidad mayor de lo laboral a todas las esferas sociales y humanas. La salud adquiere un papel central en una sociedad donde la ecuación espacio/tiempo se diluye en el ejercicio de la actividad profesional. La necesidad de garantizar equilibrio entre la vida personal y profesional va más allá de avalar las condiciones de trabajo establecidas, ya que debe reflejar los ritmos biológicos de descanso necesario, lo que resulta hoy más complicado con el uso de nuevas tecnologías y de "maquinas inteligentes" que permiten acceder a la vida personal y profesional (teléfonos móviles, tabletas, etc). Más allá de la tecnología el ser humano enfrenta un mundo "sucio", contaminado , donde respirar o beber agua limpia resulta difícil, a veces imposible, lo que afecta el trabajo y su ejercicio.



**VERON
Paul**

MCF DROIT PRIVÉ
Université de Nantes Laboratoire DCS
France

ADRESSE MAIL : paul.veron@univ-nantes.fr

CURRICULUM VITAE

Maître de conférences en droit privé à la faculté de droit de Nantes (Laboratoire Droit et changement social, UMR 6297) et spécialisé en droit de la santé, il a réalisé une thèse sur « la décision médicale » soutenue en 2015 à l'université de Montpellier. Ses champs de recherche sont principalement le droit de la santé (droits des patients, droits des établissements, santé publique, santé mentale) et le droit de la responsabilité (responsabilité médicale, responsabilité du fait des produits de santé, dommage corporel). Après un passage à la direction des affaires juridiques du CHRU de Lyon (Hospices civils de Lyon), il a également exercé durant une année comme juriste assistant du magistrat dans une chambre spécialisée dans la réparation du préjudice corporel. Il intervient régulièrement comme formateur auprès des professionnels de santé. Il est également chercheur associé au Centre d'études et de recherche Droit et Santé de la faculté de droit de Montpellier (CEERDS, Laboratoire «Dynamiques du droit», UMR 5815).

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Santé et sécurité des travailleurs
2C16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : HANDICAP PSYCHIQUE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

La loi du 11 février 2005 a introduit dans le code de l'action sociale et des familles, à côté du handicap mental et physique, la notion de handicap « psychique », c'est à dire le handicap découlant d'une maladie mentale invalidante, s'inscrivant bien souvent dans la durée, avec pour le sujet des conséquences sur la compréhension, la mémoire, l'analyse des situations ou encore la prise de décision. Schizophrénie, paranoïa, troubles obsessionnels compulsifs, dépression chronique, en sont des exemples.

Or, les maladies mentales, de par leurs caractéristiques, peuvent poser des difficultés spécifiques d'intégration de la personne dans le travail, au stade de l'embauche ou au cours de la relation de travail, en milieu ordinaire mais aussi en milieu protégé (discrimination, stigmatisation, violences, difficultés relationnelles, absentéisme). Ces constats appellent une réflexion sur les adaptations possibles (ou non) en faveur de l'inclusion dans le travail des personnes concernées.

L'intervention proposée prendra appui sur une étude à la fois des textes juridiques nationaux mais aussi internationaux, en s'intéressant en particulier aux implications de la convention internationale pour les droits des personnes handicapées (CIDPH), mais aussi les sources normatives infra-juridiques (ex. recommandations/rapports du défenseur des droits, classification internationale des maladies, DSM5). Outre l'exploration de travaux en sciences humaines sur la thématique, des entretiens seront en particulier menés avec des travailleurs handicapés ainsi que des professionnels intervenant en milieu protégé.

La présente communication a ainsi pour objet d'identifier les problèmes spécifiques posés par le handicap psychique en milieu professionnel. Corrélativement, elle visera à identifier dans quelle mesure cette catégorie particulière de handicap impacte l'organisation du travail, et notamment le type d'aménagements qu'elle induit ou devrait induire.

- Les contours du handicap psychique

L'étude sera l'occasion, tout d'abord, de s'interroger sur la définition des contours de cette notion, et sur la manière dont elle peut/doit être distinguée à la fois de la maladie mentale et d'autres formes de handicaps visées par le droit positif, notamment mental ou cognitif. Qu'est-ce qui distingue le handicap de la maladie ? Quels sont les critères du handicap psychique ? Quel est l'intérêt de ces distinctions et quelles en sont les limites ?

- Les particularités du handicap psychique et ses incidences sur le travail

Il conviendra ensuite de relever les difficultés spécifiques posées par le handicap psychique au travail, en ayant à l'esprit le caractère hétérogène de cette catégorie. Dans quelle mesure le handicap psychique expose-t-il à un risque particulier de discrimination dans les différentes phases de la relation de travail ? Quelles peuvent être ses incidences sur la sécurité du salarié lui-même, mais aussi éventuellement sur celle des tiers ? Quelles sont les difficultés d'adaptation au travail des personnes concernées et plus largement, quels sont les facteurs explicatifs de leur faible accès à l'emploi ?

- Les (in)adaptations du travail au handicap psychique

Il s'agira enfin d'identifier les différents dispositifs protecteurs dont peuvent bénéficier les personnes souffrant d'un handicap psychique et d'apprécier leur valeur. Appellent-ils des adaptations spécifiques ? Quelles sont les obligations de l'employeur en la matière et ont-elles des déclinaisons particulières ? Deux points pourront en particulier retenir l'attention : d'une part, la protection du travailleur handicapé psychique contre les discriminations, par exemple lors de l'embauche ou au stade d'un licenciement ; d'autre part, les obligations de l'employeur tenant à l'aménagement du poste de travail. L'étude du handicap psychique est enfin l'occasion de s'interroger sur la signification et les implications des notions d'accessibilité et d'inclusion (dans le travail) pour ce type particulier de handicap, alors qu'elles semblent avoir été pensées sur le modèle du handicap physique.



**VIELLE
Pascale**

PROFESSEURE DE DROIT SOCIAL
Université Catholique de Louvain
Belgique

ADRESSE MAIL : pascale.vielle@uclouvain.be

CURRICULUM VITAE

PASCALE VIELLE est professeure de droit social à l'UCL depuis 1998, de nationalités belge et suisse, Pascale Vielle est licenciée en droit de l'ULB (1988), et docteure en droit de l'institut Universitaire européen de Florence (1997). Elle a travaillé comme chercheuse à l'ULB (1988-1989), à l'Université de Genève (1994-1998) et à l'Institut d'études avancées de Nantes (2018-2019). A l'UCL (IACCHOS : CIRTES - ESPO : FOPES), elle enseigne dans différents programmes. Ses recherches s'inscrivent dans une perspective multidisciplinaire et adoptent une approche critique sur le droit social comparé, européen et international. Elle s'est notamment consacrée aux thèmes de la protection sociale, de la gouvernance du droit social, de l'égalité des femmes et des hommes et du «droit et genre». Elle a assumé la première direction de l'Institut fédéral pour l'égalité des femmes et des hommes de 2004 à 2006. Elle a travaillé à la Commission européenne (1989-1990), à l'Organisation internationale du travail (1992-1994) et a été membre du Conseil supérieur de la Justice (2004-2008). Elle est membre des comités scientifique de la Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin, à Nantes, de l'Institut syndical européen et de la Revue belge de sécurité sociale.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

**Gouverner le travail domestique. Instruments de politiques publiques et institutions
1B14 - 24 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45**

TITRE : EXPLOITATION ET COMMODIFICATION : LES DEUX FACES DU TRAVAIL DE CARE EN ITALIE

L'objectif de cette table ronde est d'analyser la manière dont le droit et les politiques publiques, que ce soit aux niveaux international, régional, national ou local contribuent-ils à gouverner un travail exercé dans la sphère privée et au service des ménages. Le texte analyse le recours aux care workers en Italie. Dans une première partie, nous documentons le phénomène des Badante, et l'analysons à l'aune d'une approche néo-institutionnelle (nous montrons comment le recours à ces travailleurs s'insère dans régime d'Etat providence d'un Etat-providence méditerranéen). Nous présentons aussi le système juridique des « vouchers » qui détermine leur statut et leur protection. Une seconde partie examine les lacunes de ce système à l'aune de la Convention 189 de l'OIT, dans une perspective intersectionnelle.

Co-auteur / Co-auter : **Silvia BORELLI**



VILLALBA SÁNCHEZ

Alicia

**PROFESORA AYUDANTE DOCTORA DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Universidad de Santiago de Compostela

España

ADRESSE MAIL : alicia.villalba@usc.es

CURRICULUM VITAE

Licenciada en Derecho con Premio Extraordinario (Universidad de Santiago de Compostela). Máster Universitario en Derecho Privado (Universidad de Santiago de Compostela). Especialista en Relaciones Laborales (Universidad de Santiago de Compostela y Consello Galego de Relacións Laborais).

Doctora en Derecho con Premio Extraordinario, Mención Cum Laude y Mención Internacional (Universidad de Santiago de Compostela), por la tesis sobre las "Cláusulas relativas a la extinción del contrato de trabajo".

Prof^a Ayudante Doctora del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el Departamento de Derecho Público Especial y de la Empresa (antiguo Departamento de Derecho Mercantil y del Trabajo) de la Universidad de Santiago de Compostela, donde previamente ingresó como Becaria de colaboración de la Xunta de Galicia, pasando a desarrollar labores de investigación como Becaria de Formación del Profesorado Universitario (FPU) del Ministerio de Educación, y de docencia, como Profesora interina por sustitución.

Miembro del Proyecto de investigación del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital "Nuevas (novísimas) tecnologías de la información y comunicación y su impacto en el mercado de trabajo: Aspectos emergentes en el ámbito nacional e internacional" (DER2016-75376-R) y del Grupo de investigación de referencia competitiva Empresa y Administración (GI-EA), con código GI-1876.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

**Santé et sécurité des travailleurs
2C16 - 25 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45**

TITRE : LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

1. INTRODUCCIÓN
2. EL CONTENIDO SOCIAL EN LOS CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO
3. LA PREOCUPACIÓN POR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO: UNA APROXIMACIÓN DESDE EL DERECHO INTERNACIONAL Y EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA
4. LAS CLÁUSULAS SOCIALES DESTINADAS A PROTEGER LA SALUD DE LOS TRABAJADORES
5. REFLEXIÓN CONCLUSIVA

Tras dedicar los primeros epígrafes a describir el marco normativo que ha permitido incorporar criterios de índole social en la contratación pública, se acometerá un análisis de la jurisprudencia más relevante recaída en esta materia, haciendo especial hincapié en la emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativa a la interpretación de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE. De ella se deducirá el ámbito que el Derecho de la Unión Europea ha concedido a los Estados miembros para la selección y consignación de criterios sociales destinados a proteger la salud de los trabajadores empleados en la ejecución de los contratos celebrados por los entes pertenecientes al sector público. Con fundamento en lo anterior interesa esbozar una clasificación que comprenda la amplia tipología de cláusulas destinadas a tutelar la salud de los trabajadores, a fin de colegir su idoneidad para salvaguardar la salud de los trabajadores destinados a la ejecución de dichos contratos.

Expuesta la evolución normativa que ha dado cabida a los criterios sociales relativos a la salud de los trabajadores empleados por las empresas contratadas por las entidades pertenecientes al sector público, procede, en primer lugar, deslindar el ámbito de acción del que disponen dichas entidades para introducir criterios de adjudicación o condiciones de ejecución sin alterar el funcionamiento del mercado interior. De ello se deducirá la inclinación del TJUE, bien hacia la inclusión de criterios tendentes a la protección del trabajador, bien hacia su limitación, en aras de la remoción de obstáculos a la participación de licitadores de otros Estados miembros.

En segundo lugar, se acometerá la elaboración de una clasificación de las cláusulas sociales que, dentro del respeto del Derecho de la Unión Europea, permitan garantizar la protección de la salud de los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato.

Y, en tercer y último lugar, se aportará una valoración conclusiva, donde se pretender determinar:

- a) su pertinencia para articular la tutela debida a los trabajadores empleados en la ejecución de los contratos del sector público
- b) su adecuación para reforzar la aplicación del Derecho del Trabajo a lo largo del engranaje de empresas involucradas en la consecución del interés general que la contratación pública está llamado a satisfacer y
- c) su aptitud para dotar de eficacia normativa contenidos recogidos en instrumentos de soft law.

El rol que incumbe representar a los Estados en el proceso de globalización constituye uno de los ejes fundamentales sobre los cuales gira el presente Congreso Internacional. Como proveedores de bienes y servicios a la ciudadanía, éstos no han permanecido ajenos a la segmentación y externalización de los procesos productivos. Aunque disponen de medios materiales y personales, éstos no bastan, para el cumplimiento de sus fines, que han crecido en número y complejidad, merced al desarrollo del estado de bienestar y a la trepidante evolución de un saber estrechamente vinculado a la evolución tecnológica que impulsa la Cuarta Revolución Industrial en curso. La confluencia de ambos fenómenos obliga a acudir a proveedores de naturaleza privada, con los cuales se celebra un contrato de cuya preparación, celebración y ejecución se ha ocupado el Derecho Público con el firme propósito de garantizar la salvaguardia del interés general. Pero este interés general no se satisface con la selección de la oferta más interesante en atención a su coste, sino que su consecución obliga a valorar también la repercusión social de la contratación realizada por unas entidades de las que se espera un comportamiento jurídicamente ejemplar. Por consiguiente, la mejor oferta será la que, generando el menor gasto público, contribuya a alcanzar fines propios de otros sectores del ordenamiento jurídico, como el Derecho del Trabajo. Esta visión armónica del ordenamiento jurídico se hace patente cuando de proteger la salud de los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato se trata, como pone en evidencia la normativa de la OIT y el Derecho de la Unión Europea. Aunque ambos alientan la tutela de la salud de los trabajadores comprometidos en la ejecución de los contratos del sector público, el último impide establecer criterios sociales susceptibles de conculcar las libertades de la Unión.



WILLIAMS JIMÉNEZ Iván

POLICY AND ADVOCACY MANAGER
Institution of Occupational Safety and Health (IOSH)
Reino Unido

ADRESSE MAIL : ivan.williams78@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Iván Williams Jiménez ha trabajado como consultor de investigación en IOSH, el Instituto de Seguridad y Salud ocupacional en Reino Unido coordinando proyectos de investigación académica. En la actualidad es Policy and Advocacy Manager. Este rol comprende la recopilación, análisis y diseminación de información y normativa, tendencias y prioridades que puedan a las condiciones de trabajo y a la seguridad, salud y bienestar en el trabajo. También forma parte del grupo de trabajo para el desarrollo de una nuevo ISO a raíz de la ISO 45001 Seguridad y salud en el trabajo – ISO/TC 283/WG 02 Seguridad y salud psicológica-directrices. Recientemente ha finalizado su doctorado en Derecho con mención internacional por la Universidad Carlos III de Madrid con la tesis 'Riesgos psicosociales emergentes y sus dimensiones reguladoras, una perspectiva internacional'.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Los impactos psicosociales de las relaciones laborales contemporáneas desde diferentes perspectivas

1B18 - 24 Septiembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : TECNOLOGÍAS DE IA Y AUTOMATIZACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO. RESPUESTAS A IMPACTOS EN RIESGOS PSICOSOCIALES BAJO REGULACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD Y SALUD

Las condiciones de trabajo (incluyendo la organización del trabajo, la intensificación laboral, los niveles de estrés, la gestión de personal ineficiente, falta de balance entre la vida laboral y personal) están enfrentándose a nuevos desafíos en formas de trabajo precario y a raíz de aspectos relacionados con la globalización y la digitalización. Los entornos de trabajo están transformándose de una manera dramática al mismo tiempo que nuevas tecnologías y procesos de trabajo tienen lugar. Si tenemos en cuenta la integración y utilización de tecnologías de IA y automatización en el lugar de trabajo y en la gestión de recursos humanos, existe una necesidad de mirar más allá del mero objetivo de incrementar la productividad y el beneficio económico aspectos inherentes a los a los lugares de trabajo globalizados. La integración de estas nuevas tecnologías en el lugar de trabajo tiene implicaciones en las prácticas laborales, la analítica de las personas, la gestión de personal y riesgos para la seguridad y salud, pero los usos más recientes de las herramientas de IA también introducen una serie de cuestiones específicas acerca de las implicaciones éticas y en regulación. Si bien las tecnologías de inteligencia artificial y automatización se encuentran todavía en una etapa de desarrollo incipiente, no cabe duda de que la tendencia en las dinámicas de adopción de estas nuevas tecnologías está cambiando la manera en la que trabajamos de formas que no habíamos sido testigos hasta ahora. El aumento en la monitorización de los empleados, la disponibilidad 24/7, los cambios frecuentes de trabajo y la gestión del trabajo a través de algoritmos están convirtiéndose en prácticas cada vez más habituales para los trabajadores y el mercado laboral. Condiciones relacionadas con los factores psicosociales, debido a la incertidumbre laboral y cambios en el uso de la tecnología, están teniendo un impacto más acentuado en los niveles de sobrecarga laboral, tiempo de trabajo, condiciones de trabajo y organización del trabajo.



**YACOUB
Zina**

MAÎTRE DE CONFÉRENCES
Université de Bejaia- Algérie
Algeria

ADRESSE MAIL : t_ninadz@yahoo.fr

CURRICULUM VITAE

Diplômes:

Titulaire d'une licence en sciences juridiques et administrative depuis 2000, d'un magistère en droit, spécialité droit des affaires depuis 2007, d'un Doctorat en Sciences, spécialité Droit depuis 2017 et d'un Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat.

Expérience professionnelle:

Enseignante universitaire depuis 2006 à ce jour.

Grade actuel: Maître de Conférences, lieu d'exercice: Université de Bejaia, Algérie.

Autres activités:

Consultante juridique dans le projet PJP (Professionnalisation des grimpeurs des palmiers dattiers) PAP-ENPARD, soutenu et cofinancé par l'UE (de 2017 à ce jour)

Facilitatrice nationale du programme CLE (Comprendre l'entreprise), formée par le BIT et certifiée par l'OIT.

Principales publications

Auteure d'un ouvrage intitulé:

Droit algérien du travail, de l'insuffisance de la protection du travailleur en matière de licenciement, publié par PAF (Presses Académiques Francophone), Sarrebruck, Allemagne, en avril 2014.

Auteurs de plusieurs articles, dont les plus récents:

« De la régression de l'ordre public social en droit algérien à l'émergence de l'ordre public dérogatoire », Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, n° 01/2017, Université de Bordeaux.

« L'immigration clandestine et l'emploi des migrants en Algérie », Revue de Droit Comparé du travail et de la Sécurité Sociale, n° 03, 2019, COMPTRASEC, Bordeaux.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Plateformes

1D16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : LE TRAVAIL À L'ÈRE DE L'ÉCONOMIE DES PLATEFORMES, QUELS ENJEUX ? QUELLES RÉFORMES ?

Si l'économie des plateformes a révolutionné le monde du travail, l'enjeu principal réside dans l'adaptabilité de la loi aux nouvelles formes de travail émergentes dans un modèle économique nouveau, souvent désigné en Europe par l'« ubérisation de l'économie ». Il s'agit de s'interroger sur la requalification du contrat de travail, à travers la remise en cause du lien de subordination, et de rechercher les moyens juridiques susceptibles de garantir la protection sociale des travailleurs des plateformes, afin de ne pas basculer dans l'économie informelle de service.

1. L'incidence de l'économie des plateformes sur le travail
 - a. Mesurer l'Impact
 - b. Les nouvelles formes du travail
2. De l'encadrement juridique du travail des plateformes: approches comparatives
 - a. Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes
 - b. Faut-il requalifier le contrat de travail
 - c. Protection des données personnelles des travailleurs

Sources

I. DAUGAREILH « Révolution 4.0 et droits collectifs du travail », in J.Ph. Dunand et P.Mahon, La Révolutions 4.0, au travail – Une approche multidisciplinaire, ed. Schulthess, 2019, CERT, Genève, p.179.

I. DAUGAREILH « Economie de plateforme et droit social : approche juridique comparative, France »- in Economie de plateforme et droit social : enjeux prospectifs et approche juridique comparative, Working paper, 2019-10, ETUI, Bruxelles 2019, p.82-94.

Isabelle DAUGAREILH et Allison Fiorentino, L'ubérisation du travail, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2019-2.

Z. YACOUB, Actualité juridique pour l'Algérie, (Thème 1/ La protection des données personnelles) Revue de Droit Comparé de Travail et de la Sécurité Sociale, Rubrique Actualités juridiques internationales, n° 03, 2018, COMPTRASEC, Université de Bordeaux. Pages 128-131.

A. BENREJDAL, « Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes ? » Annales de l'Université d'Alger, volume 33, n° 2, 2019, pages 24-48. (En langue arabe)

Méthodologie

- Introduction
- Premier chapitre: décrire les changements induits par l'économie des plateformes sur le travail et l'emploi
- Deuxième chapitre: discuter les réformes installées, en cours, ou à prévoir pour encadrer le travail des plateformes
- Conclusion

Conclusions attendues (Conclusiones a las que se espera llegar)

1. La nécessité d'adapter la législation du travail aux nouvelles formes de travail induites par l'économie des plateformes, pour éviter de se retrouver dans une économie informelle de service, ce qui est déjà le cas dans les pays en voie de développement, en raison du vide juridique concernant les travailleurs des plateformes.
2. La nécessité de doter les travailleurs des plateformes d'un statut juridique adéquat et surtout de les faire accéder à la sécurité sociale. Il appartiendra au législateur d'élargir les notions de «travailleur» et de «salariés» afin de fournir un cadre juridique plus inclusif qui permettra au droit du travail de remplir sa mission protectrice dans tous les cas de figure.
3. La redéfinition possible du contrat de travail et du lien de subordination qui le caractérise (penser le travailleur indépendant et/ou la subordination économique, au-delà de la subordination juridique)
4. La nécessité de protéger la vie privée des travailleurs/utilisateurs des plateformes dans le traitement de leurs données personnelles.
5. Le rôle du législateur dans la mise en place d'un cadre protecteur pour les travailleurs des plateformes, mais aussi, celui de la négociation collective pour pallier le vide juridique ou compléter la loi.
6. Le rôle des Etats dans la mise en oeuvre des mécanismes de protection des travailleurs des plateformes à long et à court terme.

Problèmes abordés/Questions centrales (Problemas básicos a tratar/ cuestiones centrales)

1. Analyser l'impact de l'économie des plateformes sur le travail à l'échelle mondiale, à travers l'émergence d'un nouveau modèle économique appelé «Uberisation de travail», tout en mesurant les effets positifs et négatifs de ce processus.
Dans ce contexte, il convient de s'arrêter sur les enjeux économiques de cette évolution devenue nécessaire dans un contexte de mondialisation du travail, mais aussi sur les conséquences sur le salariat, la santé et la vie privée des travailleurs.
2. Mettre la lumière sur les nouvelles formes du travail générées par l'économie des plateformes, et qui sont omniprésentes dans les pays développés, mais qui émergent aussi dans les pays en voie de développement. Travailleurs des plateformes ou travailleurs en zone grise, dont le travail en plateformes géo-localisées, le crowdworking et le travail du clic.... Les noms sont multiples et les distinctions sont cruciales afin de cerner les contours du travail exercé, les effets juridiques et les perspectives de réformes à engager.
3. Étayer les démarches entreprises en matière d'encadrement juridique des nouvelles formes de travail et de la protection sociale des travailleurs des plateformes, avec une approche comparative entre les pays développés et les pays en voie de développement.
4. Discuter l'utilité de redéfinir le lien de subordination dans le contrat de travail afin d'élargir les champs d'application du droit du travail aux travailleurs des plateformes.
5. Faire le point sur la protection des données personnelles des travailleurs des plateformes dans un environnement de travail à haut risque sur la vie privée, un risque d'autant plus élevé pour les travailleurs des plateformes qui exercent dans l'économie informelle.
6. Démontrer le rôle que peut avoir la négociation collective dans la sauvegarde des intérêts des

travailleurs dans l'économie des plateformes. S'interroger sur la possibilité de recourir à ce moyen lorsqu'un cadre légal est complètement absent pour ces travailleurs.



ZALVIDE BASSADONE **Alejandro**

**PROFESOR DEL ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE
HUELVA**

Universidad de Huelva
España

ADRESSE MAIL : alejandro.zalvide@dam.uhu.es

CURRICULUM VITAE

Licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla (1988), Diploma in Travel and Tourism de la Universidad de Cambridge (2004) y Doctor en Ciencias Jurídicas por la Universidad de Huelva (2018).

Profesor de la Universidad de Huelva del área de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social desde 2006 a la actualidad, y durante los cursos académicos 98/99 y 99/00, impartiendo diferentes asignaturas fundamentalmente en las titulaciones de Grado en Derecho y Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Profesor titular del área jurídica en la Escuela Superior de Turismo de Huelva desde el año 1989 a 2008, en la titulación de Técnico de Empresas y Actividades Turísticas equivalente a Diplomatura Universitaria. Acumulando una experiencia docente de más de treinta años.

Estancia de investigación en la Universidad del Algarve (Portugal) 2016, realizando distintas tareas relacionadas con el objeto de la investigación sobre el ámbito jurídico de las relaciones laborales en los desplazamientos internacionales.

Autor de diferentes publicaciones especializadas en materia de Derecho del Trabajo, incluyendo capítulos de libros, comentarios de sentencia, artículos de revista, así como asistencia y presentación de ponencias y comunicaciones en congresos y jornadas tanto nacionales como internacionales.

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Plateformes

1D16 - 24 Septembre 2020 - 16h00 à 17h45

TITRE : EL FALSO AUTÓNOMO: UN PROBLEMA ENDÉMICO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Resumen:

La era digital supone una transformación en la forma de operar en el mercado donde se manifiestan notables avances y mejoras en muy diversas direcciones, una circunstancia que desde un plano laboral adquiere también un especial significado ya que viene a cubrir una demanda de trabajo no cubierta por los sistemas de empleo tradicionales. Sin embargo, los mecanismos utilizados de forma casi generalizada por estas plataformas digitales para poder materializar sus servicios ponen en tela de juicio la oportunidad de estas fórmulas y sobre todo su legalidad, ya que en la mayoría de los casos se recurre a trabajadores autónomos que bajo distintas denominaciones de colaboración tratan de enmascarar el verdadero carácter laboral de estas relaciones convirtiéndolos en falsos autónomos.

Índice provisional:

1. Introducción
2. El uso de trabajadores en las plataformas digitales
3. Indicios de laboralidad en la prestación de servicios
4. El falso autónomo digital
5. Conclusiones

Búsqueda activa de información para su posterior tratamiento en la configuración de la ponencia acudiendo para ello a las principales fuentes de investigación necesarias para el caso, tales como libros especializados, revistas científicas, artículos doctrinales, jurisprudencia sobre la materia y demás instrumentos jurídicos pertinentes.

Manifiestar una realidad en la que intervienen nuevos agentes digitales en el mercado que interactúan de forma muy distinta a los sistemas tradicionales en el que se ven envueltos una gran cantidad de trabajadores que afrontan estas tareas bajo la imposición de estas plataformas. Las denominaciones que utilizan estas entidades virtuales para interactuar con los prestadores de estos servicios son muy diversas, pero casi de forma generalizada bajo esta apariencia formal se exige que estén dados de alta como trabajadores autónomos o en su caso autónomos económicamente dependientes, sin embargo, en la inmensa mayoría de estas intervenciones se pueden apreciar suficientes indicios de laboralidad que convierten a estos sujetos en falsos autónomos, todo lo cual convierte esta situación en un problema endémico de las plataformas digitales. Por lo que habrá que buscar soluciones laborales que traten de acomodar los intereses de estos trabajadores que han crecido exponencialmente en los últimos tiempos y que cubren en muchas ocasiones un número ilimitado de microtarefas con aquellos otros intereses de la llamada economía digital, sin que ello suponga un alejamiento de estas entidades hacia otros mercados o hacia fórmulas cada vez más sofisticadas que vuelvan a escapar del Derecho del trabajo.

Analizar la irrupción en los últimos tiempos de los nuevos sistemas de operar en el mercado mediante plataformas digitales y las diferentes formas en las que se manifiestan a través de algunas

de estas entidades más representativas en diversos ámbitos de actividad, centrando el estudio en lo concerniente a su forma de interactuar con los prestadores finales del servicio. De esta manera se trata de poner de relieve las formas en las que se manifiestan estas tareas y poder valorar en cada caso las cuestiones esenciales que rodean a las diferentes relaciones que originan en cuanto a su verdadero carácter autónomo, o si por el contrario lo que se pone en evidencia es su carácter laboral y por ende habría que situarlos en una consideración real como falsos autónomos. Para poder alcanzar las conclusiones oportunas habrá que valorar algunos de estos casos más representativos en los que intervienen estas entidades digitales para tratar de obtener un panorama lo más representativo posible, dándole preferencia a aquellas plataformas que actúen en diferentes sectores de actividad, pero sobre todo de lo que se trata es de investigar sobre el carácter verdaderamente autónomo o no de las relaciones que originan y donde ya existen algunos pronunciamientos judiciales que avalan la teoría del falso autónomo incluso cambiando el sentido de algunas sentencias precedentes. En cualquier caso, hay que realizar un tratamiento individualizado, para determinar cómo interactúan estas entidades digitales desde una perspectiva laboral, para tratar de contemplar las posibles soluciones existentes a este respecto en el marco del Derecho del trabajo y las consecuencias que en su caso puede conllevar un cambio en los sistemas actuales de orden digital, donde la realización de estos servicios se encuentra en muchos casos deslocalizada y donde el ámbito temporal también supone un factor determinante.



ZANOTELLI BUSCACIO **Reivani Christé**

DOCENTE/PSICÓLOGA
Universidade Veiga de Almeida
Brasil

ADRESSE MAIL : reivani@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Psicóloga Clínica, com Graduação em Psicologia pela Universidade Gama Filho (Rio de Janeiro), Mestrado em Psicologia Social pela Universidade Gama Filho (Rio de Janeiro), Doutorado em Psicologia - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Estágio Pós Doutoral realizado na Universidade Salgado de Oliveira, Rio de Janeiro (2015) . Atualmente, docente da Universidade Veiga de Almeida onde leciona: Psicologia Social, Processos Sócio Cognitivos, Orientação Profissional, Psicologia Organizacional, Treinamento e Seleção Profissional, Comportamento Organizacional, e Dinâmica de Grupo. Foi supervisora de Estágio Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Membro do Comitê de Ética em Pesquisa (Universidade Veiga de Almeida - UVA) e Membro da Comunidade CIELO. Desenvolve estudos e pesquisas sobre desenvolvimento de carreira com jovens universitários e acerca da relação homem-trabalho contemplando questões que atravessam essa relação na contemporaneidade.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

Los impactos psicosociales de las relaciones laborales contemporáneas desde diferentes perspectivas

1B18 - 24 Septiembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : SUBJETIVIDADE À DERIVA: MUDANÇAS VISÍVEIS (E)-FEITOS INVISÍVEIS NA NOVA LÓGICA LABORAL

O atual panorama educacional, laboral e econômico vem sendo moldado por duas poderosas forças: tecnologia e informação. A sucessora da sociedade industrial – a sociedade de informação – penetra e molda quase todos os aspectos da vida diária. Assim, a revolução digital vem alterando, de maneira fundamental, nossos conceitos de espaço e tempo. Nesse sentido, as universidades representam um modelo singular de gestão e disseminação de conhecimentos, uma vez que utilizam a informação como um fator estratégico, o homem como agente receptor e gerador de ideias e a tecnologia para a valorização do trabalho. As novas expressões digitais exigem da sociedade não apenas infraestrutura, mas também uma evolução nos padrões de aprendizagem - ensino e conceitos. Da mesma maneira, todas as categorias profissionais são, de alguma forma, afetadas e o professor de Ensino Superior não fica de fora deste processo. Nesse sentido, o presente estudo objetiva fazer uma análise partir da obra "A corrosão do caráter", de Richard Sennett na qual apresenta uma análise detalhada da contemporaneidade ao examinar as mudanças do mercado de trabalho e suas implicações para a vida pessoal e para a nova organização da sociedade como um todo contemplando as seguintes categorias: narrativa linear, curto prazo x longo prazo, vida emocional à deriva, flexibilidade e mobilidade.

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Incidences des nouvelles technologies sur la santé au travail

2C14 - 25 Septembre 2020 - 14h00 à 15h45

TITRE : OS (E)-FEITOS DO USO DO COMPUTADOR E DA INTERNET NA ROTINA DE TRABALHO DOS PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR

O presente estudo tem como objetivo investigar os possíveis efeitos que o uso das Novas Tecnologias da Informação (NT'Is), em especial, o computador e a Internet podem imprimir no trabalho e na vida pessoal de Professores do Ensino Superior. A pesquisa engloba duas dimensões: teórica e a prática. A teórica se fundamenta nas pressuposições levantadas por cientistas sociais, tais como Sennett (2003); Baumam (1999); Castells (1999), Meyrovitz (1999) e Kumar (1997), que vêm se debruçando sobre o tema novas tecnologias, mercado de trabalho e mudanças sociais. Em adição, será abordado o trabalho de docentes do Ensino Superior no intuito dar um sentido mais amplo aos efeitos das transformações sociais que estão acontecendo no trabalho tais como: relação tempo/espaço, diluição das fronteiras, relacionamentos. Na prática, será realizada uma pesquisa de campo com entrevistas semiestruturada constituída especialmente para este estudo.

Metodologia:

Na pesquisa de campo, foi utilizada a metodologia qualitativa mais especificamente, foi utilizada a técnica denominada Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011). As entrevistas face-a-face, semiestruturadas, foram aplicadas em 10 professores de ensino superior com mais de 15 anos de experiência docente, nas quais puderam expressar, não somente suas práticas atuais com o uso das NT'Is como docentes de instituições de Ensino Superior, mas também, como estão percebendo e vivenciando as mudanças que ocorrem no seu campo de trabalho, na transição de um "mundo analógico" para um "mundo digital".

Todas as entrevistas foram transcritas na íntegra. Foi realizada uma análise inter-sujeitos, o que tornou possível agrupar, em categorias, o que é semelhante e recorrente na fala dos sujeitos. Após essa etapa, vem a análise intra-sujeitos.

Nessa fase, cada entrevista foi analisada separadamente, a fim de buscar possíveis inconsistências e contradições no discurso dos sujeitos.

Fontes:

Bardin, Laurence (2011). Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70.

Bauman, Z. (1999). Globalização: As conseqüências humanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Castells, M. (1999). A Sociedade em rede - A era da informação: Economia, sociedade e cultura (Vol. 1). São Paulo: Paz e Terra.

Kumar, K. (1997). Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: Novas teorias sobre o mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Meyrowitz, J. (1999). Global Permeabilities. In: E. R. Larreta (Org.). Media and Social Perception (pp. 423-441). Rio de Janeiro: UNESCO, ISSC, EDUCAM.

Sennett, R. (2003). A corrosão do caráter: Conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record.

Zanotelli, R. C. Satisfação no trabalho em professores de ensino superior: construção de um instrumento de medida e variáveis que afetam a satisfação. Rio de Janeiro, 2003.155p. Dissertação de Mestrado, UGF.

Pode-se concluir, que nesse novo contexto de trabalho digital e informatizado há uma diferença entre a realidade e a realidade percebida por cada um dos professores entrevistados em relação às mudanças na sua rotina de trabalho, mas uma coisa é certa: a Revolução das Tecnologias da Informação trouxe para nós, contemporâneos, uma nova forma de ver e de viver a vida.

Dos discursos dos professores, concluiu-se que o uso das (NT'Is) está cada vez mais difundido no meio acadêmico; que há uma diferença entre o uso do computador e o uso da internet; que o trabalho "invade" espaços antes dedicados à família e ao lazer; que há ambiguidade em relação as novas atribuições e as atividades acadêmicas. Assim, a partir dos discursos e percepções dos professores, podemos sugerir que o processo de enfrentamento dessa nova realidade perpassa por três momentos:

1. **Resistência:** Talvez seja a fase mais longa devido ao impacto inicial na emergência de uma nova e profunda reestruturação social. Há uma tentativa de sustar mudanças ou cobrar culpas e responsabilidades. Caracteriza-se por uma fase de conflitos que acabam por refletir nos âmbitos: pessoal e profissional.
2. **Assimilação/Aceitação:** A duração desta fase pode variar de acordo com as experiências particulares de cada pessoa e, igualmente a anterior, pode mudar de cultura para cultura. Nessa fase a pessoa já começa a ter um maior interesse ou, até mesmo, necessidade de usar o novo conceito. Antigos valores, hábitos, costumes e crenças começam a ser desconstruídos, gradativamente, para dar lugar à construção de novos conceitos acerca dos mesmos.

3. Tecno-estabilização: Essa fase tende a durar até que outra mudança significativa direcione o indivíduo para novas iniciativas. Nesse momento, o novo conceito já é usado amigavelmente, tendo o indivíduo um comportamento mais proativo. Os conflitos se minimizam e a vida pessoal e profissional alcançam uma re-estabilização.

A questão que envolve esta pesquisa é a preocupação sobre como os aspectos do mercado de trabalho atual vêm modificando as relações de trabalho e as relações do indivíduo com o seu trabalho a partir da inserção das novas tecnologias da informação (NT'Is).

As mudanças políticas, econômicas e sociais atravessam inevitavelmente as práticas de trabalhadores e trabalhadoras. No entanto, mudar, em uma reflexão psico-sócio histórica, refere-se não só às alterações materiais no "fazer diário de cada dia", como também, embora mais lentas e invisíveis, nas formas de pensar, sentir e agir. Hoje, com a globalização, o mundo entrou no ciclo de uma história global. Não há mais fronteiras. O mercado aberto para negociações e a troca de informações se intensificaram com o desenvolvimento dos meios de comunicação de massa.

A princípio, quando ouvimos falar de globalização, associamos imediatamente a mudanças no campo econômico-financeiro. Contudo, observa-se mudanças significativas com profundo impacto na cultura e na sociedade e no sujeito, pois desenvolve nas pessoas uma necessidade de atualização que se traduz em desconstrução e reconstrução de vários conceitos e afetos.

Embora já tenha tomado conta de grande parte da população no que diz respeito ao seu uso, faz-se necessário maior conhecimento e, portanto, mais estudos sobre como a tecnologia (Internet e o computador) vem afetando a vida pessoal e profissional das pessoas. Assim, coloca-se uma indagação a respeito dos possíveis (e)-feitos do processo de informatização no trabalho de professores de Ensino Superior, amostra usada no presente estudo.

Procuramos, a partir do discurso dos professores, investigar a percepção que eles têm em relação à inserção dos novos recursos tecnológicos, bem como os sentimentos envolvidos nessa relação, ou seja, quais efeitos as novas tecnologias digitais, como o computador e a Internet, estão produzindo no cotidiano de trabalho e como os professores estão enfrentando as mudanças.

Bernardo JABLONSKI (in memorian)



ZAVANELLA Fabiano

DOUTORANDO
Universidade de São Paulo
Brasil

ADRESSE MAIL : fzavanela@rochacalderon.com.br

CURRICULUM VITAE

Advogado e Professor. Doutorando em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – USP. Mestre em Direito pela PUC/SP. MBA em Direito Empresarial com Extensão para Docência ao Ensino Superior pela FGV/SP, Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/SP e em Direito do Trabalho Europeu pela Università di Roma Tor Vergata. Sócio do Escritório Rocha, Calderon e Advogados Associados. Consultor Jurídico especialista em Direito do Trabalho e Empresarial. É Professor nos Cursos de Pós-graduação e Extensão em Direito Empresarial do IBMEC, nos Cursos de Pós-graduação lato sensu (especialização) em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na Universidade Metodista de Piracicaba, na Escola Superior de Advocacia (ESA/SP), na Escola Paulista de Direito (EPD/SP), na Faculdade de Direito de Sorocaba (FADI/SP) e no Complexo Damásio de SP. Pesquisador do GETRAB/USP sob coordenação do Prof. Nelson Mannrich. Membro do Comitê Executivo da Comunidade CIELO LABORAL. Membro da Comissão Especial de Direito do Trabalho da OAB/SP. Diretor Executivo do IPOJUR. Autor do livro “Dos Direitos Fundamentais na Dispensa Coletiva”, Editora LTr, e Organizador do livro “O primeiro ano de vigência da Lei Nº 13.467 (Reforma Trabalhista) – Reflexões e Aspectos Práticos” Editora LTr, além de diversos artigos em revistas e periódicos jurídicos.

ABSTRACT

SEMINARIO

(Table Ronde / Mesa Ronda)

**Acordo coletivo transnacional: questões relativas a sua eficácia face a legislações internas e uma forma de garantir direitos mínimos aos trabalhadores globalizados
2B14 - 25 Septiembre 2020 - 14h00 à 15h45**

TITRE : A PROTEÇÃO DE DADOS NO ÂMBITO DO ACORDO COLETIVO TRANSNACIONAL

A proposta da presente intervenção é a de analisar os principais aspectos e impactos gerados pela lei geral de proteção de dados brasileira nas relações de trabalho, como conciliar a necessidade da anuência individual nas relações de trabalho globalizadas e cada vez mais afastadas dos contratos padrões de emprego, quando, a depender da relação contratual entre as partes, sequer haverá identidade de localidade do trabalhador e da empresa seja empregadora, seja contratante dos serviços, o que dificulta muito a definição da legislação aplicável.

Fundamental será, sem dúvida, análise comparativa dos desafios já enfrentados pelos países guiados pela GDPR (Europa) e algumas das soluções construídas a partir desses dilemas ou dissabores.

A necessidade de acomodar as garantias individuais presentes nas regras internacionais e de direitos humanos (privacidade, intimidade, dignidade da pessoa humana) com os valores inerentes da livre iniciativa e organização do negócio (poder de direção), e ainda a soberania nacional de cada País devem ser considerados nos acordos sindicais transnacionais, para que tenham eficácia e permitam a proteção a intimidade dos envolvidos.

Coordinateur d'un débat thématique / Coordinador de un debate temático

**2D18- 25 septembre 2020 - 18h00 à 19h45
JUSTICES ET PROCÉDURES**



ZERNIKOW Marcel

Postdoctorant
Universidade do Estado do Rio de Janeiro
France

ADRESSE MAIL : marcel.zernikow@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Postdoctorant à l'université de l'Etat de Rio de Janeiro. Docteur en droit de l'université Paris I et auteur d'une thèse sur « les règles de conflit de lois confrontées au marché intérieur. Etude en droit international privé européen du travail ». Master 2 droit du travail et de l'emploi (Toulouse I). Ancien enseignant statutaire (ATER) de l'université Paris X et vacataire des universités Paris I et Toulouse I (Droit des relations professionnelles, Conditions de travail, Droit des relations individuelles du travail, Droit social international et européen, Droit international privé). Encadrement de mémoires de Master 2 sur l'accord de performance collective et la durée du travail (2019) et la mise en place du comité social et économique (2018). Publication d'un article sur la directive modificatrice de la directive dite détachement dans un ouvrage collectif français et d'un commentaire de l'arrêt de la Cour de cassation française Take Eat Easy (en anglais). Participation à une étude collective sur le financement des syndicats (dir. Casas Baamonde, coord. Quiñones García). Mise en place programmée d'une table ronde interdisciplinaire sur l'« ubérisation » du travail en France/en Europe et au Brésil. Première participation aux activités du réseau lors du 2e congrès mondial. Membre du groupe GEFACT. Ancien assistant de justice de la Cour de cassation, de la cour d'appel et du tribunal de grande instance. Langues : Français, Allemand, Anglais, Portugais et Espagnol

ABSTRACT

ELOCUTIO

(Communication individuelle traditionnelle/ Comunicación individual tradicional)

Justices et procédures

2D18 - 25 Septembre 2020 - 18h00 à 19h45

TITRE : LE RÔLE DE LA LOI DU LIEU D'EXÉCUTION DU TRAVAIL DANS LA DÉTERMINATION DE LA LOI APPLICABLE À LA RELATION DE TRAVAIL

Cette présentation a pour objectif de démontrer le rôle du lien de rattachement de la loi du lieu d'exécution habituelle du travail lors de la détermination de la loi applicable au contrat de travail international. Dans un contexte de mobilité croissante de travailleurs, reflétant aussi les pratiques entrepreneuriales, cette démonstration s'impose. Elle vise particulièrement à adapter les éléments de la définition du lien de rattachement à l'évolution contemporaine des pratiques du droit du travail.

Une étude de la jurisprudence tant du droit international privé que du droit du travail pour relever d'abord les enjeux et ensuite les solutions en matière de détermination du lieu d'exécution habituelle du travail. Notre étude part de la règle de conflit de lois française/européenne. Afin de déterminer la définition du lieu d'exécution habituelle de travail, il s'agit d'employer des observations de droit comparé du travail.

Nous nous référons aussi aux études des institutions européennes sur l'application de la règle de conflit de lois.

Concernant d'abord notre objectif de situer le lien de rattachement du lieu d'exécution du travail par rapport aux autres, nous aboutissons à la conclusion qu'il est le lien de rattachement primordial, en ce qu'il reflète le lien d'intégration organisationnelle et sociale du travailleur. Il convient ainsi d'identifier les hypothèses dans lesquelles ce lien de rattachement est potentiellement occulté.

En respectant le principe de protection du travailleur mais également le principe de proximité sous-jacent à la règle de conflit de lois relative au contrat de travail, nous parvenons à une définition «intégrative» du lieu d'exécution habituelle du travail. Nous estimons que la définition du lien de rattachement elle-même devrait être revue, dans un contexte de transformation des relations de travail. Ce besoin de clarification s'exprime, plus largement, en droit du travail lorsqu'il est question de déterminer le lieu de travail.

Ces précisions sont nécessaires en vue de permettre l'interprétation large du lien de rattachement. A l'inverse, le travailleur risque de perdre le bénéfice du principe de protection lorsque l'employeur impose, par montages contractuels, la loi du lieu d'embauche. En dernier lieu, des décisions allemandes sur l'interprétation de la directive dite « licenciements collectifs » semblent avoir confirmé le doute sur la détermination du lieu d'affectation des travailleurs des compagnies aériennes (BAG, 27 février 2020, 18 février 2020). Ces décisions réaffirment l'indétermination des critères du lieu d'exécution du travail même en dehors du contexte du conflit de lois.

Dans un contexte de mobilité croissante des travailleurs, lequel n'est pas moins le reflet des stratégies que développent les entreprises à l'échelle globale, cette présentation a pour objet d'interroger la détermination de la loi applicable à la relation de travail internationale. En droit international privé, la règle de rattachement désignant la loi du lieu d'exécution habituelle du travail est réputée être la plus protectrice du travailleur. Or, cette règle coexiste avec d'autres, subsidiaires, telles que celle relative au lieu d'embauche. Se pose ainsi la question de la place du lien de rattachement du lieu d'exécution habituelle, dans la jurisprudence et dans la pratique des relations de travail.

La mobilité transfrontière des entreprises, notamment dans le contexte des groupes de sociétés, a créé de nouveaux enjeux pour la détermination de la règle de rattachement. Ceux-ci se sont encore récemment exprimés lors de la recherche de la qualité de coemployeur de l'entreprise française (Soc., 7 novembre 2018, n° 16-27.692) : la loi « choisie » par les parties à un contrat de travail peut-elle décider de l'existence ou non du coemploi « à la française » ? Même lorsqu'il n'y pas eu de choix de loi, la place de la loi du lieu d'exécution habituelle du travail est incertaine. Il est connu que ce dernier n'est pas toujours identifiable : il est alors fait recours au deuxième lien de rattachement relatif au lieu d'embauche, qui s'avère pourtant moins proche et moins protecteur du travailleur. Ajoutons encore que les stratégies entrepreneuriales conduisent souvent à faire coïncider la loi applicable avec celle du pays d'embauche. Par ailleurs, dans la pratique, comme celle du détachement de travailleurs, le lien de rattachement du lieu d'exécution habituelle du travail est présumé. Cela vaudrait dire que l'interprétation des critères de ce lien de rattachement n'est pas opérée et que l'on s'arrête à présumer la loi du pays d'origine du travailleur. L'énoncé de la règle de conflit de lois qui veut que ce lien de rattachement « ne [soit] pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays » suscite des interrogations.

C'est ainsi également l'interprétation du lieu d'exécution habituelle du travail qui interroge. La difficulté est notamment due aux mutations récentes des formes d'exercice du travail qui tendent vers davantage d'autonomie dans le choix du lieu de travail (p. ex. le télétravail) et l'éclatement des collectivités de travail. Un exemple récurrent constitue l'interprétation du lieu de travail pour les travailleurs des compagnies aériennes. Dans le contexte du détachement de travailleurs, nous notons des différences de transposition et d'interprétation de la règle de rattachement dans les Etats membres (cf. Rapport [...] sur l'application et la mise en œuvre de la directive 2014/67/UE, COM(2019) 426 final).

**INDEX DES INTERVENTIONS
ÍNDICE DE PONENCIAS**

» **1A14 - Table ronde/Mesa redonda**

La revolución digital y sus implicaciones en el marco de las relaciones

laborales	28
• Los dispositivos de geolocalización como herramienta para controlar las actividades de los trabajadores	189
• La libertad de expresión del trabajador en el ámbito de las redes sociales	324
• Seguridad y salud en la era digital	221

» **1B14 - Table ronde/Mesa redonda**

Gouverner le travail domestique. Instruments de politiques publiques et

instructions	30
• Les aidants familiaux en France: oscillations entre sécurisation du statut et dérogations au droit du travail	113
• De l'emploi informel à l'emploi formel 'léger': Variétés d'emplois atypiques dans le travail domestique en Allemagne	249
• Construire les services domestiques comme un secteur d'intervention de l'Union européenne	267
• Exploitation et commodification : les deux faces du travail de care en Italie ..	421

» **1C14 - Débat thématique/Debate temático**

Actualité du Covid-19 et autres défis actuels.....

.....	52
• Le travail à l'ère du numérique	282
• Emergenza sanitaria da Covid-19 e razionalità giuridica: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali (Vidéo pré-colloque uniquement.....)	398
• Globalización, tecnologías digitales y las respuestas de la OIT: la declaración del centenario	345
• La salud en el centro de las políticas laborales. Un nuevo enfoque para el inminente futuro	416
• América Latina : Estado y Derecho en la Era de la Mundialización	247

» **1D14 - Débat thématique/Debate temático**

Organisation des entreprises mondialisées et nouvelles formes de

dépendance	53
• Responsabilité sociale des entreprises et formes atypiques d'emploi	182
• Acuerdos Marco Internacionales como instrumento sindical para la protección de los derechos laborales	85
• Política empresarial transnacional y el respeto a los derechos humanos	297
• El futuro de las empresas y del trabajo. ¿Empresas sustentables a expensas de los derechos de los trabajadores?	146
• L'entreprise « à mission » et l'intérêt collectif	159
• La difuminación de la figura del empleador laboral en las redes de trabajo descentralizado y sus efectos en los derechos laborales	279
• Dipendenza tecnico-esecutiva del subfornitore ed esercizio del potere organizzativo e direttivo	83
• Relations de travail triangulaires à la frontière du travail salarié et indépendant : enjeux juridiques	185
• L'influsso del diritto comunitario nell'organizzazione del lavoro globalizzato: il caso della Direttiva (UE) 2019/1937	152

» 1A16 - Table ronde/Mesa redonda	
Migraciones laborales: viejas y nuevas miradas del fenómeno migratorio	32
• Parità di trattamento e lavoratori migranti	199
• Flujos migratorios laborales: Mirada crítica y propuestas de reforma de su regulación universal	261
• Cuestiones en torno a la evolución, situación actual y necesidades de futuro de las políticas migratorias en España	193
• La migración geográfica del talento	187
» 1B16 - Table ronde/Mesa redonda	
Les systèmes de protection sociale influencent-ils ou s'adaptent-ils aux migrations internationales de travail ? Réflexions à l'échelle européenne	34
• Les règles de la coordination des systèmes de sécurité sociale à l'épreuve du travail mondialisé. Réflexion autour la soutenabilité du système dans le contexte de flexibilité du marché du travail	165
• La réglementation du détachement des travailleurs et la restructuration des filières de production en Europe.....	351
• L'hypermobilité des travailleurs européens et la coordination des régimes de sécurité sociale : le cas emblématique des artistes du secteur du spectacle	233
» 1C16 - Débat thématique/Debate temático	
Globalisation et nouvelles conceptions du travail	55
• La révolution 4.0 au travail - Une approche multidisciplinaire	179
• El impacto de la concepción del trabajo como un derecho humano en la automatización actual del mundo globalizado	388
• La gobernanza de la transición digital justa: oportunidad y desafío	79
• Une mise au travail des enfants sur Youtube ? L'encadrement des pratiques numériques enfantines par le droit du travail	301
• Soluções para uma abordagem europeia do Smart Working	310
• El sector del "contact center": paradigma del trabajo globalizado. Notas para una historia de las relaciones laborales en el sector del "contact center"	99
• L'impératif de protection du travailleur mondialisé	409
• Entre loisir et opportunités économiques, quelles frontières du travail sur Instagram ?	216
» 1D16 - Débat thématique/Debate temático	
Plateformes	56
• Riesgos laborales en el mundo del trabajo digital: Acoso sexual y trabajo en plataformas	250
• Il potere di controllo a distanza dei lavoratori su piattaforma nel diritto italiano ..	173
• El trabajo vía plataformas digitales en Chile. Revisión de las fronteras del Derecho del Trabajo y de los instrumentos jurídicos de protección social y laboral	321
• Trabajadores de plataformas ¿oportunidad laboral o precariedad? Su protección .	121
• La regulación del transporte a través de plataformas en Uruguay	211
• Uber, algoritmos y control empresarial	229
• Trabalho em Local Fissurado: Necessidade de Proteção aos Trabalhadores em Plataformas Digitais por Demanda	329
• Cambio tecnológico y prestación de servicios en plataformas digitales. Un análisis de la reciente jurisprudencia española en perspectiva comparada	333
• Condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales	337

• Le travail à l'ère de l'économie des plateformes, quels enjeux ? Quelles réformes ?	429
• El falso autónomo: un problema endémico en las plataformas digitales	433
» 1A18 - Table ronde/Mesa redonda	
Politiche di attivazione e proibizione del lavoro forzato/obbligatorio.....	36
• La prohibition de l'esclavage et du travail forcé, point de convergence des SPG européen et américain.....	273
• Obbligo di lavoro e libertà di lavoro: quando lavorare è un dovere «sociale» .	402
• Politiche di attivazione e lavoro. La condizionalità nel sistema del diritto ungherese nella prospettiva sovranazionale	238
• Politiche di attivazione e lavoro dei detenuti. Il sistema italiano nella prospettiva sovranazionale	386
» 1B18 - Table ronde/Mesa redonda	
Los impactos psicosociales de las relaciones laborales contemporáneas desde diferentes perspectivas.....	38
• Os paradoxos do mundo laboral: quando suicídio e trabalho se encontram ...	307
• Riscos psicossociais na gig economy e trabalho em plataformas digitais	349
• Subjetividade à deriva: mudanças visíveis (e)-feitos invisíveis na nova lógica laboral	437
• Tecnologías de IA y automatización en el lugar de trabajo. Respuestas a impactos en riesgos psicosociales bajo regulación en derecho del trabajo y de la seguridad y salud	427
» 1C18 - Débat thématique/Debate temático	
Travail, commerce et mobilités internationales.....	58
• La protection des travailleurs dans les traités internationaux d'investissement	105
• La OIT frente al desafío de la Lex Mercatoria	225
• De la igualdad a la equidad: ¿un nuevo paradigma en el régimen jurídico de la migración laboral en la OIT?	413
• Les travailleurs migrants : un arrêt sur image	177
• La importancia de la sociedad civil y el acompañamiento de la OIT en el fortalecimiento de la Inspección laboral en aplicación de las cláusulas laborales de los Tratados de Libre Comercio en un contexto de globalización	377
» 1D18 - Débat thématique/Debate temático	
Le travail à distance et ses conséquences	59
• A tecnologia nas relações laborais: um estudo sobre a evolução e implantação da inteligência artificial nas organizações e o consequente aumento do nível de desemprego	77
• El uso de la biometría en las relaciones laborales, ¿innovación o atraso?	109
• El teletrabajo en perspectiva de derechos. Un análisis comparado	291
• Impacto de la robótica en el trabajo globalizado	123
• La actividad sindical y el ejercicio de los derechos colectivos en la Industria 4.0: deficiencias de la normativa vigente y propuestas de reforma	195
• Los sindicatos en la economía digital	353
• Sociedad digital, globalización y representación de los trabajadores en la empresa	313
• El WhatsApp y las redes sociales como medio de prueba en el ámbito laboral	213
• Nuevas tecnologías y poder de dirección del empleador	240
• Abusos no meio ambiente de trabalho diante da revolução tecnológica: riscos da escravidão digital e o direito a desconexão	149

» **2A14 - Table ronde/Mesa redonda**

La preuve face au travail mondialisé / La prueba ante el trabajo globalizado / La prova di fronte al lavoro globalizzato.....

40

- Rilievi su formazione e ambiti della prova nel processo giuslavoristico nell'odier na era globalizzata **325**
- Quelle peut-être l'incidence des principes ALI/UNIDROIT sur la preuve dans les contentieux transnationaux du travail ? **270**
- Jurisdicción española, prueba y conflictos derivados de relaciones laborales transnacionales **317**

» **2B14 - Table ronde/Mesa redonda**

Acordo coletivo transnacional: questões relativas a sua eficácia face a legislações internas e uma forma de garantir direitos mínimos aos trabalhadores globalizados.....

42

- Negociação coletiva transnacional – Qual a possível eficácia no mundo atual **96**
- Empresas e Direitos Humanos nos acordos transnacionais **133**
- A proteção de dados no âmbito do acordo coletivo transnacional **441**

» **2C14 - Débat thématique/Debate temático**

Incidences des nouvelles technologies sur la santé au travail.....

61

- Tecnoestresse e trabalho na era digital – doença ocupacional ou consequencia natural ? **88**
- El control del trabajador a través de las nuevas tecnologías: poder de dirección vs derecho a la intimidad **75**
- La protección contra la violencia y el acoso laboral en el mundo del trabajo globalizado. La función de la OIT **219**
- El impacto de las nuevas tecnologías en el equilibrio entre trabajo y vida personal **342**
- La santé mentale des travailleurs à l'épreuve de l'intelligence artificielle : analyse juridique des systèmes d'aide à la décision en ressources humaines **169**
- Retos jurídicos para un trabajo seguro y saludable en la economía digital **361**
- Os (e)-feitos do uso do computador e da internet na rotina de trabalho dos professores de ensino superior..... **437**

» **2D14 - Débat thématique/Debate temático**

Conditions de travail.....

62

- La promoción del trabajo decente mediante el diálogo social: el ejemplo de la industria aeronáutica **365**
- Tensions autour de la construction du droit du travail : le cas du temps de trajet dans une entreprise sidérurgique brésilienne **257**
- Histoire du droit du travail dans les colonies **157**
- Brazzaville, 1944. Un moment clef dans l'évolution du droit du travail colonial..... **262**
- Condizioni di lavoro dignitose per tutti **202**
- Justicia social y garantía universal del trabajo **275**
- Hacia la igualdad salarial: la cláusula de igualdad de género en la negociación colectiva en el sector público en Perú **368**
- Breves reflexiones sobre el trabajo digno y entorno saludable: A propósito del problema minería ilegal e informal en Madre de Dios **370**
- La négociation salariale en Belgique **144**
- Las reformas laborales posteriores a la crisis del año ocho en el derecho español, francés e italiano **372**
- Convenios colectivos de gestión y referéndum ratificador. Potencialidades y peli gros **373**

» 2A16 - Table ronde/Mesa redonda

Le rôle de l'OIT dans les secteurs d'activité mondialisés: les récentes normes sur le travail maritime et le travail à la pêche sont-elles des exemples à suivre?

.....	44
• Le contexte normatif renouvelé des secteurs du transport maritime et de la pêche	143
• La MLC, 2006 : une source d'inspiration pour la régulation sociale l'économie de plateforme ?	163
• La reprise de la MLC, 2006 et de la Convention n°188 en droit de l'Union européenne	201
• La Convention n°188 de l'OIT sur le travail à la pêche : les défis de sa mise en oeuvre en France et en Espagne	127

» 2B16 - Table ronde/Mesa redonda

Gouverner le travail domestique. Les usages des instruments de politiques publiques (1/2)

.....	46
• Dispositifs publics d'évaluation et relation d'emploi à domicile. L'agrément des assistantes maternelles	129
• En quête de justice. Le cas du Tribunal du Travail Domestique à Buenos Aires, Argentine	341

» 2C16 - Débat thématique/Debate temático

Santé et sécurité des travailleurs

.....	64
• Réflexions exploratoires sur la mobilisation du concept d'exposome en droit du travail	235
• La dimensión internacional del derecho a la salud en el ámbito laboral: especial referencia a su protección por parte de la OIT	190
• La nécessaire expansion de la protection des droits fondamentaux des travailleurs : l'exemple de la santé au travail	392
• La importancia de la seguridad y la salud en el empleo: su consideración como derecho fundamental	405
• A Convenção 190 da OIT a luz do Direito do Trabalho no Brasil: contribuições e adaptações	115
• Trabajo globalizado y salud: las nuevas políticas de recursos humanos para prevenir la violencia en el trabajo	137
• La protección de la salud de los trabajadores en la contratación pública	423
• Handicap psychique et organisation du travail	418
• Quand l'institution se fissure	102

» 2D16 - Débat thématique/Debate temático

Environnement, Agriculture et secteurs spécifiques

.....	65
• Globalización laboral y medio ambiente. Competencias laborales requeridas en los empleos verdes en Uruguay en el marco de la bioeconomía como clave para el desarrollo productivo.....	243
• Cambio climático y migraciones ambientales: trabajo y empleo	334
• Derechos fundamentales en el trabajo rural: eficacia del derecho laboral en Brasil para trabajadores en tareas agrícolas no registradas	91
• El régimen agrario de precarización laboral en Perú	93
• Industria 4.0 y globalización: el caso de la agroindustria uruguaya	287
• Le travail touristique en Algérie entre le défi numérique et les obstacles humains	253
• Empleo público a honorarios en el estado chileno, una precarización encubierta de relaciones laborales	130

• La formación y cualificación profesionales en el empleo doméstico	222
» 2B18 - Table ronde/Mesa redonda	
Gouverner le travail domestique. Les usages des instruments de politiques publiques (2/2).....	48
• Quel impact des politiques locales d'attribution de l'APA sur les conditions du travail d'aide et d'accompagnement auprès de personnes âgées bénéficiaires ?	181
• Le travail des proches aidants aux marges de l'emploi : instruments d'action publique et construction identitaire	215
• La qualité de l'emploi : entre contraintes institutionnelles et dynamiques organisationnel les. Le cas du quasi-marché des titres-services en Belgique	155
» 2C18 - Débat thématique/Debate temático	
Sécurité Sociale et politiques sociales.....	67
• El pilar europeo de derechos sociales y el derecho a cuidados de larga duración .	383
• La seguridad social en Cuba: un derecho garantizado	255
• Líneas prospectivas sobre la regulación de la Seguridad Social derivadas de la incorporación de las nuevas tecnologías en la actividad productiva y la globalización del trabajo	205
• Direitos sociais, trabalho e cidadania União Européia	293
• El papel del Estado peruano en la seguridad y salud en el trabajo y la protección social	380
» 2D18 - Débat thématique/Debate temático	
Justices et procédures.....	68
• Fraude sociale au sein des compagnies aériennes low cost : quelles réponses en droit de l'Union européenne ?	139
• Multinacionais e denúncias de trabalho escravo: caso Zara no Brasil e na Argentina	395
• La compétence universelle du juge en droit du travail : une voie sérieuse ?	166
• Transmissão de unidade económica e o direito de oposição do trabalhador: o caso português	319
• Le rôle de la loi du lieu d'exécution du travail dans la détermination de la loi applicable à la relation de travail	443
• Le rôle de l'autorité européenne du travail sur le travail mondialisé	401
• Incidencia de las redes sociales en el ámbito laboral y en la práctica procesal	391
• Trabajo autónomo o dependiente, fraude y justicia laborales en México	357
• A Função Social da Empresa e a Demissão Coletiva no Brasil	208
• A capacitação do trabalhador e a retórica da meritocracia no horizonte da reestruturação produtiva	307

INDEX DES AUTEURS
ÍNDICE DE AUTORES

ABRUNHOSA E SOUSA Duarte.....	p. 42 ; p. 72 (Fiche)
ACURIO SALAZAR Gabriel.....	p. 61 ; p. 74 (Fiche)
ALONSO João Carmelo.....	p. 59 ; p. 76 (Fiche)
ALVAREZ CUESTA Henar.....	p. 28 ; p. 55 ; p. 78 (Fiche)
ANIBALLI Valentina.....	p. 53 ; p. 82 (Fiche)
ANTÚNEZ RIVOIR Virginia.....	p. 53 ; p. 84 (Fiche)
ARAÚJO Patricia P.....	p. 61 ; p. 88 (Fiche)
ARAUJO AVELINO José.....	p. 65 ; p. 90 (Fiche)
BARBOZA HURTADO Marina Del Rosario.....	p. 65 ; p. 92 (Fiche)
BENHAME Maria Lucia.....	p. 42 ; p. 68 ; p. 96 (Fiche)
BERNAL GARCÍA Francisco.....	p. 55 ; p. 98 (Fiche)
BOOL Annette.....	p. 64 ; p. 102 (Fiche)
BUENO Nicolas.....	p. 58 ; p. 104 (Fiche)
BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO Pepa.....	p. 59 ; p. 108 (Fiche)
CAILLAUD Pascal.....	p. 30 ; p. 112 (Fiche)
CALVO Adriana.....	p. 64 ; p. 114 (Fiche)
CAMAJI Laure.....	p. 34 ; p. 118 (Fiche)
CANCELA RODRIGUEZ Mariselda.....	p. 56 ; p. 120 (Fiche)
CARRASCO FERNÁNDEZ Felipe Miguel.....	p. 59 ; p. 122 (Fiche)
CARRIL VÁZQUEZ Xosé Manuel.....	p. 44 ; p. 126 (Fiche)
CARTIER Marie.....	p. 46 ; p. 128 (Fiche)
CASTILLO SAAVEDRA Juan Antonio.....	p. 65 ; p. 130 (Fiche)
CASTRO COLLESI Paula.....	p. 42 ; p. 132 (Fiche)
CHARBONNEAU Alexandre.....	p. 44 ; p. 134 (Fiche)
CHARRUTTI GARCEN Maria Del Lujan.....	p. 64 ; p. 136 (Fiche)
CHATZILAOU Konstantina.....	p. 14 ; p. 68 ; p. 138 (Fiche)
CHAUMETTE Patrick.....	p. 44 ; p. 142 (Fiche)
CONTER Bernard.....	p. 62 ; p. 144 (Fiche)
CORRADETTI Susana.....	p. 53 ; p. 146 (Fiche)
CORRÊA GOMES CARDIM Talita.....	p. 59 ; p. 148 (Fiche)
CORSO Stefano Maria.....	p. 53 ; p. 152 (Fiche)
COSTER Stéphanie.....	p. 48 ; p. 154 (Fiche)
COUDERC MORANDEAU Stéphanie.....	p. 62 ; p. 156 (Fiche)
COUËDEL Clément.....	p. 53 ; p. 158 (Fiche)
DAUGAREILH Isabelle.....	p. 44 ; p. 162 (Fiche)
DEGOLI Maria Cristina.....	p. 34 ; p. 164 (Fiche)
DELMAS Baptiste.....	p. 68 ; p. 166 (Fiche)
DESMOULIN CANSELIER Sonia.....	p. 61 ; p. 168 (Fiche)
DESSI Ombretta.....	p. 56 ; p. 172 (Fiche)
DUFFAUD Flora.....	p. 58 ; p. 176 (Fiche)
DUNAND Jean-Philippe.....	p. 55 ; p. 178 (Fiche)
DUSSUET Annie.....	p. 30 ; p. 48 ; p. 180 (Fiche)
ENJOLRAS Laurianne.....	p. 53 ; p. 182 (Fiche)
FAUVARQUE-GOBIN Louise.....	p. 53 ; p. 184 (Fiche)
FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ Juan José.....	p. 32 ; p. 186 (Fiche)
FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ Roberto.....	p. 28 ; p. 188 (Fiche)
FERNÁNDEZ MARTÍNEZ Silvia.....	p. 55 ; p. 64 ; p. 190 (Fiche)
FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ Javier.....	p. 32 ; p. 192 (Fiche)
FERRANDO GARCÍA Francisca María.....	p. 59 ; p. 194 (Fiche)
FERRANTE Vincenzo.....	p. 32 ; p. 198 (Fiche)
FOTINOPOULOU-BASURKO Olga.....	p. 44 ; p. 200 (Fiche)
GALLIZIOLI Giorgio.....	p. 62 ; p. 202 (Fiche)
GARCÍA MUÑOZ Manuel.....	p. 67 ; p. 204 (Fiche)

GARDANO BUCCHARLES GIROLDO Andrea.....	p. 68 ; p. 208 (Fiche)
GAUTHIER GUAZZONI Gustavo Marcelo.....	p. 56 ; p. 210 (Fiche)
GIL PLANA Juan.....	p. 59 ; p. 212 (Fiche)
GIRAUD Olivier.....	p. 48 ; p. 214 (Fiche)
GODEFROY Joseph.....	p. 55 ; p. 216 (Fiche)
GOLDFLUS WASSER Sandra.....	p. 61 ; p. 218 (Fiche)
GONZÁLEZ VIDALES Cristina.....	p. 28 ; p. 220 (Fiche)
GRAU-PINEDA Carmen.....	p. 65 ; p. 222 (Fiche)
GUAMÁN HERNÁNDEZ Adoración.....	p. 58 ; p. 224 (Fiche)
GUIDI MOGGIA Caterina.....	p. 56 ; p. 228 (Fiche)
HARDY Pénélope.....	p. 34 ; p. 232 (Fiche)
HÉAS Franck.....	p. 64 ; p. 234 (Fiche)
HORVÁTH István.....	p. 36 ; p. 238 (Fiche)
IGARZA FUNES Gustavo.....	p. 59 ; p. 240 (Fiche)
IGLESIAS CÁCERES José Antonio.....	p. 65 ; p. 242 (Fiche)
ITURRASPE OVIEDO Francisco José.....	p. 52 ; p. 246 (Fiche)
JAEHRLING Karen.....	p. 30 ; p. 248 (Fiche)
JALIL NAJI Maiedah.....	p. 56 ; p. 250 (Fiche)
KOUSSA Boudjemaa.....	p. 65 ; p. 252 (Fiche)
LAFITA COBAS Yaelsy.....	p. 67 ; p. 254 (Fiche)
LANNA Flaviene.....	p. 62 ; p. 256 (Fiche)
LANTARÓN BARQUÍN David.....	p. 32 ; p. 260 (Fiche)
LE CROM Jean-Pierre.....	p. 62 ; p. 262 (Fiche)
LECLERC Olivier.....	p. 40 ; p. 264 (Fiche)
LEDOUX Clémence.....	p. 30 ; p. 46 ; p. 266 (Fiche)
LEROUGE Loïc.....	p. 38 ; p. 268 (Fiche)
LHOMOND Cindy.....	p. 40 ; p. 270 (Fiche)
LOPEZ Benoît.....	p. 36 ; p. 272 (Fiche)
LÓPEZ AHUMADA José Eduardo.....	p. 62 ; p. 274 (Fiche)
LÓPEZ ANIORTE María Del Carmen.....	p. 53 ; p. 278 (Fiche)
MAGGI-GERMAIN Nicole.....	p. 52 ; p. 282 (Fiche)
MARCHETTI Sabrina.....	p. 46 ; p. 284 (Fiche)
MARRERO RODRÍGUEZ Nicolás Eduardo.....	p. 65 ; p. 286 (Fiche)
MARTÍNEZ CARDENAS Edgar Enrique.....	p. 59 ; p. 290 (Fiche)
MCBRITTON Monica.....	p. 67 ; p. 292 (Fiche)
MENDOZA VICUÑA Jannet Gabriela.....	p. 53 ; p. 296 (Fiche)
MEROUEH Saskia.....	p. 55 ; p. 300 (Fiche)
MEURET CAMPFORT Eve.....	p. 48 ; p. 304 (Fiche)
MONTECHIARI PIETRANI Elina Eunice.....	p. 38 ; p. 68 ; p. 306 (Fiche)
MOREIRA DIAS João.....	p. 55 ; p. 310 (Fiche)
MORENO DIAZ Juan Manuel.....	p. 59 ; p. 312 (Fiche)
NORES TORRES Luis Enrique.....	p. 40 ; p. 316 (Fiche)
OLIVEIRA Pedro.....	p. 68 ; p. 318 (Fiche)
PALOMO VÉLEZ Rodrigo Ignacio.....	p. 56 ; p. 320 (Fiche)
PENSABENE LIONTI Giuseppina.....	p. 28 ; p. 40 ; p. 324 (Fiche)
PEREIRA Ricardo José De Macêdo Britto.....	p. 56 ; p. 328 (Fiche)
PERES DÍAZ Daniel.....	p. 56 ; p. 332 (Fiche)
PÉREZ AMORÓS Francisco.....	p. 65 ; p. 334 (Fiche)
PINTO SARMIENTO Yenny.....	p. 56 ; p. 336 (Fiche)
POBLETE Lorena.....	p. 30 ; p. 46 ; p. 48 ; p. 340 (Fiche)
PRIETO PADÍN Patricia.....	p. 61 ; p. 342 (Fiche)
RASO-DELGUE Juan.....	p. 52 ; p. 344 (Fiche)
RIBEIRO COSTA Ana Cristina.....	p. 38 : p. 348 (Fiche)

ROCCA Marco.....	p. 34 ; p. 350 (Fiche)
RODRÍGUEZ BESSIO Nataly De Las Mercedes.....	p. 59 ; p. 352 (Fiche)
RODRIGUEZ CEBREROS Jesus.....	p. 68 ; p. 356 (Fiche)
RODRIGUEZ EGÍO M ^a Monserrate.....	p. 61 ; p. 360 (Fiche)
RODRÍGUEZ ROMERO Rosa María.....	p. 62 ; p. 364 (Fiche)
RODRÍGUEZ YUPANQUI Sofía Diana Isabel.....	p. 62 ; p. 368 (Fiche)
ROLDÁN MALENO Cristina.....	p. 62 ; p. 372 (Fiche)
SANABRIA IPARRAGUIRRE Frank Claudio.....	p. 58 ; p. 376 (Fiche)
SERRANO DIAZ Luis Alberto.....	p. 67 ; p. 380 (Fiche)
SIERRA BENÍTEZ Esperanza Macarena.....	p. 67 ; p. 382 (Fiche)
SITZIA Andrea.....	p. 36 ; p. 386 (Fiche)
SOTELO MARQUEZ Ana Isabel.....	p. 55 ; p. 388 (Fiche)
TALÉNS VISCONTI Eduardo Enrique.....	p. 68 ; p. 390 (Fiche)
TARHOUNY Nina.....	p. 64 ; p. 392 (Fiche)
TAVARES DE CASTRO BITTENCOURT Angela.....	p. 68 ; p. 394 (Fiche)
TIRABOSCHI Michele.....	p. 52 ; p. 398 (Fiche)
TOP Dan.....	p. 68 ; p. 400 (Fiche)
TOPO Adriana.....	p. 36 ; p. 402 (Fiche)
TORRES GARCÍA Bárbara.....	p. 64 ; p. 404 (Fiche)
TRAN Christophe.....	p. 55 ; p. 408 (Fiche)
USHAKOVA Tatsiana.....	p. 58 ; p. 412 (Fiche)
VEGA RUIZ Maria Luz.....	p. 52 ; p. 416 (Fiche)
VERON Paul.....	p. 64 ; p. 418 (Fiche)
VIELLE Pascale.....	p. 30 ; p. 420 (Fiche)
VILLALBA SÁNCHEZ Alicia.....	p. 64 ; p. 422 (Fiche)
WILLIAMS JIMÉNEZ Iván.....	p. 38 ; p. 426 (Fiche)
YACOURB Zina.....	p. 56 ; p. 428 (Fiche)
ZALVIDE BASSADONE Alejandro.....	p. 56 ; p. 432 (Fiche)
ZANOTELLI BUSCACIO Reivani.....	p. 38 ; p. 61 ; p. 436 (Fiche)
ZAVANELLA Fabiano.....	p. 68 ; p. 42 ; p. 440 (Fiche)
ZERNIKOW Marcel.....	p. 68 ; p. 442 (Fiche)



CIELO

**COMUNIDAD para la INVESTIGACIÓN
y el ESTUDIO LABORAL y OCUPACIONAL**

Todos vivimos bajo el mismo cielo, pero no todos tenemos el mismo horizonte

