

CONFERENCE BOOKLET

INTERNATIONAL CONFERENCE EMPLOYMENT, TRAINING AND LIFELONG LEARNING FOR A GLOBAL LABOUR MARKET



11th and 12th April 2024
Faculties of Law and Industrial Relations
University of Santiago de Compostela



Institutional organisation:

University of Santiago de Compostela

Project “Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global” (PID2020-113151rb-100), funded by AEI/10.13039/501100011033.

Organizing committee:

Academic direction: Lourdes Mella Méndez and Consuelo Ferreiro Regueiro

Academic coordination: Alicia Villalba Sánchez, Silvia Fernández Martínez, Lara Munín Sánchez and Bárbara Torres García

Registration deadline: March 31st, 2024.



Contact: congresoderechotrabajoUSC@gmail.com

Co-organizing entities



Collaborating entities and sponsors





(ESPAÑOL)
CONGRESO INTERNACIONAL

“EMPLEO, FORMACIÓN Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA PARA
UN MERCADO DE TRABAJO GLOBAL”

Alemania, Bélgica, España, Estonia, EE. UU., Francia, Finlandia, Holanda, Italia,
Japón, Polonia, Portugal y Reino Unido

Santiago de Compostela, 11 y 12 abril 2024

-11 ABRIL 2024. FACULTAD DE DERECHO. Sesiones plenarias. Salón de Grados.

-08.30. Inscripción y documentación.

-09.15-10.00. *Acto de inauguración.*

-10.00-11.30. Sesión plenaria: *Formación profesional y universidad: conexiones y retos futuros.*

-11.30-12.00. *Café & networking.*

-12.00-13.50. *Transiciones sociales actuales y lifelong learning.*

-14.00-16.00. *Comida de trabajo (inscritos).*

-16.15-18.00. *Empleo y formación profesional en España versus los trabajadores migrantes y del servicio doméstico en Portugal.*

-18.00-18.15. *Café & networking.*

18.15-19.30. *Credenciales en el trabajo y lifelong learning en Alemania e Italia.*

-12 ABRIL 2024. FACULTAD DE RELACIONES LABORALES. Sesiones plenarias. Salón de Grados.

-09.45-11.30. *Las microcredenciales y la formación de los trabajadores maduros y a distancia.*

-11.30-12.00. *Café & networking.*

-12.00-13.30. *Retos de la formación de los trabajadores: análisis comparado: España, Portugal, Estonia, Finlandia y Suecia.*

-13.30-14.15. *Acto de clausura: lección magistral y clausura.*

-16.30. *Actividad cultural poscongreso (invitados).*

Pósteres.



**(ENGLISH)
INTERNATIONAL CONFERENCE**

**“EMPLOYMENT, TRAINING AND LIFELONG LEARNING FOR A GLOBAL
LABOUR MARKET”**

**Belgium, Estonia, France, Finland, Germany, Italy, Japan, Poland, Portugal, Spain,
United Kingdom, and USA**

Santiago de Compostela, 11 and 12 April 2024

-11 APRIL 2024. FACULTY OF LAW. Plenary sessions. Salón de Grados.

-08.30. Registration and documentation.

-09.15-10.00. *Opening ceremony.*

-10.00-11.30. *Vocational training and university: connections and future challenges.*

-11.30-12.00. *Coffee & networking.*

-12.00-13.50. *Current social transitions and lifelong learning.*

-14.00-16.00. *Working lunch (registered participants).*

-16.15-18.00. *Employment and vocational training in Spain versus migrant and domestic workers in Portugal.*

-18.00-18.15. *Coffee & networking.*

18.15-19.30. *Work credentials and lifelong learning in Germany and Italy.*

-12 APRIL 2024. FACULTY OF LABOUR RELATIONS. Plenary sessions. Salón de Grados.

-09.45-11.30. *Micro-credentials and the training of mature and distance workers.*

-11.30-12.00. *Coffee & networking.*

-12.00-13.30. *Challenges of workers' training: comparative analysis: Spain, Portugal, Estonia, Finland, and Sweden.*

-13.30-14.15. *Closing ceremony: keynote lecture and closing session.*

-16.30. *Post-congress cultural activity (invited).*

Posters.



(ESPAÑOL)

-11 ABRIL 2024. FACULTAD DE DERECHO. Sesiones plenarias. Salón de Grados.

-08.30. Registro y documentación.

-09.15-10.00. *Acto de inauguración.*

- Preside: **M^a del Pilar Murias Fernández.** Vicerrectora de Estudiantes y Cultura. USC.
- Zeltia Lado.** Directora Xeral de formación para el empleo y orientación. *Xunta de Galicia*
- Cristina Fabeiro.** Secretaria General del *Consello Galego de Relacións Laborais.*
- Lourdes Mella Méndez.** Catedrática de Derecho del Trabajo. Codirectora Congreso.
- Consuelo Ferreiro Regueiro.** Prof^a Titular Derecho del Trabajo. Codirectora Congreso.

-10.00-11.30. *Formación profesional y universidad: conexiones y retos futuros.*

Coordinadora: **Consuelo Ferreiro Regueiro.** Prof^a Titular USC.

Contratos temporales de PDI en la universidad y adquisición de experiencia práctica.

-**Guillem Salvans.** Senior Project manager. Fundación Berstelman. Barcelona. España.

Lecciones desde la FP dual para la Universidad del presente y del futuro.

-**Raquel Poquet Catalá.** Profesora. Universidad de Valencia. España.

La FP dual como vía de inserción laboral para las personas jóvenes (online).

-**Claus Flore.** Doctoranda. Universidad de Gante. Bélgica.

Building future proof careers: a legal analysis of (the right to) lifelong learning as part of a sustainable career' - insights into our ongoing research plan and methodology.

-**Luis de Castro Mejuto.** Doctor y Profesor en la Universidad de A Coruña. Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. España.

El derecho de formación del trabajador desde la perspectiva jurisprudencial.

-11.30-12.00. *Café & networking.*

-12.00-13.50. *Transiciones sociales actuales y lifelong learning.*

Coordinadora: **Lourdes Mella Méndez.** Catedrática de Derecho del Trabajo.

La importancia de la formación continua para la consecución de la Agenda 2030.

-**Nicole Maggi-Germain.** Profesora Universidad Paris I, Panthéon-Sorbonne. Francia.

La utilización de las transiciones ecológica y digital para reestructurar los grupos.

-**Federico Pisani.** Profesor contratado. Università degli studi di Cassino e del Lazio Meridionale. Italia.

Employment and trade union participation in the digital age: the perspective of Italian labour law.

-**Sandys Menoya.** Doctor en Cuba. Prof. visitante Universidad de Málaga. España.

Retos para el trabajo marítimo en la era de las transiciones (digital, energética y demográfica): ¿formación, reconversión o 'muerte laboral'?

-**Simon Grath.** Catedrático de Educación. Escocia. Reino Unido.

Social ecosystems for skills for just transitions.

-14.00-16.00. *Comida de trabajo (inscritos).*

-16.15-18.00. *Credenciales en el trabajo y lifelong learning en Alemania e Italia.*

Coordinadora: **Silvia Fernández Martínez.** Prof^a Ayudante Doctora. USC.

Los derechos de formación de los trabajadores a la luz del paradigma del 'aprendizaje a lo largo de la vida'.



-Jonathan Harris. Prof. Titular Universidad Loyola Marymount (California). EE. UU.
Credentialism at work (online).

-Christoph Tolke. Investigador. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Alemania
Promotion of lifelong learning: Supporting employers and employees in Germany through Social security law and Labour law.

-Till Staps. Investigador. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Alemania.
Continuing training in the transformation: rights and obligations for employees under German individual Labour law.

-Giorgio Impellizzeri. Investigador. Universidad de Modena e Reggio Emilia. Italia.
Lifelong learning en el Derecho del Trabajo en Italia.

-18.00-18.15. *Café & networking.*

-18.15-19.30. *Empleo y formación profesional en España versus los trabajadores migrantes y del servicio doméstico en Portugal.*

Coordinadora: **Lara Munín Sánchez.** Prof^a Ayudante Doctora. USC.

La formación como elemento de integración de los colectivos vulnerables.

-Andrea Papi Musatadi. Doctoranda en la Universidad de Valencia. España.
Políticas de empleo activas y aprendizaje a lo largo de toda la vida.

-Juan Carlos García Quiñones. Profesor Titular Universidad Complutense. España.
El nuevo sistema de formación profesional para el empleo en el ordenamiento español.

-Tiago Pimenta. Doctor en Derecho. Profesor en Universidad Portucalense. Portugal.
Employment policies towards the integration of migrant women in Portugal.

-Joana Campos. Inspectora del Instituto portugués de la Seguridad social. Portugal.
El servicio doméstico en Portugal, atrapado entre el régimen legal del 92 y la criminalización del 2023.

-12 ABRIL 2024. FACULTAD DE RELACIONES LABORALES. Sesiones plenarias. Salón de Grados.

-09.45-11.30. *Las microcredenciales y la formación de los trabajadores maduros y a distancia.*

Coordinadora: **Alicia Villalba Sánchez.** Prof^a Titular. USC.

Discriminación por razón de edad y formación profesional.

-Emma Rodríguez Rodríguez. Prof^a Titular. Universidad de Vigo. España.
Las microcredenciales como instrumento de mejora de la empleabilidad.

-Shingou Ikeda. Investigador del Japan Institute for Labor Policy and Training. Japón.
Middle-aged Workers' Training and Self-development in Japan (online).

-Irene Martínez Martínez. Investigadora predoctoral. Universidad de Deusto. España.
La modernización de los servicios de empleo como herramienta para evitar la discriminación de las personas de mayor edad.

-Malgorzata Kurzynoga & Irmina Miernicka. Prof. Doctoras. Universidad de Lodz Polonia.

Enhancing workers' competences for remote work - Legal Considerations.

-11.30-12.00. *Café & networking.*



-12.00-13.30. Retos de la formación de los trabajadores: análisis comparado: España, Portugal, Estonia, Finlandia y Suecia.

Coordinadora: **Bárbara Torres García**. Doctora en Derecho. USC.

La formación como elemento estratégico de las nuevas políticas de empleo.

-Francisco J. Arrieta; Gonzalo Martínez. Profesores. Universidad de Deusto. España.

¿Qué políticas de empleo para los inmigrantes en situación administrativa irregular? Una aproximación desde el modelo social vasco.

-Duarte Abrunhosa e Sousa. Abogado. Doctor en Derecho. CIJ FDUP. Portugal.

The principle of proportionality in professional training - insights from the Portuguese case law.

-Gaabriel Tavits. Decano y Catedrático de Derecho. Universidad de Tartu. Estonia.

Workplace-based learning - practical obstacles and legal problems - Estonian situation.

-Jari Murto. Profesor Titular de la Universidad de Helsinki. Finlandia.

Institutions ensuring employability – recent developments in Finland and Sweden with comparisons.

-13.30-14.15. Acto de clausura: lección magistral y clausura.

1) Lección Magistral:

-Coordinadora: **Lourdes Mella**. Catedrática de Derecho del Trabajo.

-Mijke Houwerzijl. Catedrática de Derecho del Trabajo. Universidad de Tilburg. Países Bajos.

Inconsistent EU policies to upgrade skills and attract talent? The need for a coordinated approach to 'employability' policies and policies to promote the recruitment of workers from third countries.

2) Clausura:

-Presidencia: **Jesús Salgado Velo**. Decano Facultad de Relaciones Laborales. USC.

-Lourdes Mella Méndez. Codirectora del Congreso.

-Consuelo Ferreiro Regueiro. Codirectora del Congreso.

-16.30. Actividad cultural poscongreso (invitados).

PÓSTERES:

1. Miriam Pena Suárez.

El aprendizaje a lo largo de la vida como motor de la Agenda 2030.

2. Javier Carballo de Jesús.

La feminización de los cuidados y su influencia directa en el empleo y la formación.

3. Sagrario Cadenas Ruiz.

La recualificación profesional en el área de la investigación universitaria. Discriminación por razón de edad.

4. Christian García Fernández.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: puntos críticos.

5. María Otero Canabal.

Los derechos de formación del trabajador vinculados a la actividad laboral (art. 23 del ET).



ENGLISH

-11 APRIL 2024. FACULTY OF LAW. Plenary sessions. Salón de Grados.

-08.30. Registration and documentation.

-09.15-10.00. *Opening ceremony.*

-Chair: **M^a del Pilar Murias Fernández.** Vice-Rector for Students and Culture. USC.

-**Zeltia Lado.** General Director. Employment Training and Guidance. *Xunta de Galicia.*

-**Cristina Fabeiro.** General Secretary. Galician Labour Relations Council.

-**Lourdes Mella Méndez.** Full Professor of Labour Law. Co-director of the Congress.

-**Consuelo Ferreiro Regueiro.** Associate Professor of Labour Law. Co-director of the Congress.

-10.00-11.30. *Vocational training and university: connections and future challenges.*

Chair: **Consuelo Ferreiro Regueiro.** Associate Professor USC.

Temporary contracts for 'teaching and research staff' at the university and the acquisition of practical experience.

-**Guillem Salvans.** Senior Project Manager. Berstelman Foundation. Barcelona. Spain.

Lessons from dual vocational training for the university of the present and the future.

-**Raquel Poquet Catalá.** Associate Prof. University of Valencia. Spain.

Dual vocational training as a way for young people to enter the labour market (online).

-**Claus Flore.** PhD student. University of Ghent. Belgium.

Building future proof careers: a legal analysis of (the right to) lifelong learning as part of a sustainable career' - insights into our ongoing research plan and methodology.

-**Luis de Castro Mejuto.** PhD. Professor. University of A Coruña. Magistrate of the High Court of Justice of Galicia. Spain.

The worker's right to training from a jurisprudential perspective.

-11.30-12.00. *Coffee & networking.*

-12.00-13.50. *Current social transitions and lifelong learning.*

Chair: **Lourdes Mella Méndez.** Full Professor of Labour Law.

The importance of lifelong learning for the achievement of the 2030 Agenda.

-**Nicole Maggi-Germain.** Professor University Paris I, Panthéon-Sorbonne. France.

Using the ecological and digital transitions to restructure groups.

-**Federico Pisani.** Contract Professor. University of Cassino and Southern Lazio. Italy.

Employment and trade union participation in the digital age: the perspective of Italian labour law.

-**Sandys Menoya.** PhD in Cuba. Visiting Professor at the University of Malaga. Spain.

Challenges for maritime labour in the age of transitions (digital, energy and demographic): training, retraining or 'death at work'?

-**Simon Grath.** Professor of Education. Scotland. UK.

Social ecosystems for skills for just transitions.

-14.00-16.00. *Working lunch (registered participants).*

-16.15-18.00. *Credentials at work and lifelong learning in Germany and Italy.*

Chair: **Silvia Fernández Martínez.** Assistant Professor. USC.

Workers' training rights in the light of the 'lifelong learning' paradigm.



-Jonathan Harris. Associate Prof. Loyola Marymount University (California). USA.
Credentialism at work (online).

-Christoph Tolke. Researcher. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Germany.
Promotion of lifelong learning: supporting employers and employees in Germany through Social security law and Labour law.

-Till Staps. Researcher. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Germany.
Continuing training in the transformation: rights and obligations for employees under German individual Labour law.

-Giorgio Impellizzeri. Research associate. Modena and Reggio Emilia University. Italy.
Lifelong learning in Labour Law in Italy.

-18.00-18.15. Coffee & networking.

-18.15-19.30. Employment and vocational training in Spain versus migrant and domestic workers in Portugal.

Chair: **Lara Munín Sánchez.** Assistant Professor. USC.

Training as an element of integration of vulnerable groups.

-Andrea Papi Musatadi. PhD student at University of Valencia. Spain.

Active employment policies and lifelong learning.

-Juan C. García Quiñones. Associate Prof. Complutense University. Madrid. Spain.

The new system of vocational training for employment in the Spanish legal system.

-Tiago Pimenta. Doctor of Law. Professor at University of Portucalense. Portugal.

Employment policies towards the integration of migrant women in Portugal.

-Joana Campos. Inspector of the Portuguese Institute of Social Security. Portugal.

Domestic service in Portugal, caught between the legal regime of 1992 and the criminalization of 2023.

-12 APRIL 2024. FACULTY OF LABOUR RELATIONS. Plenary sessions. Salón de Grados.

-09.45-11.30. Micro-credentials and the training of mature and distance workers.

Chair: **Alicia Villalba Sánchez.** Associate Professor. USC.

Age discrimination and vocational training.

-Emma Rodríguez Rodríguez. Associate Professor. University of Vigo. Spain.

Micro-credentials as an instrument to improve employability.

-Shingou Ikeda. Researcher at the Japan Institute for Labor Policy and Training. Japan.

Middle-aged Workers' Training and Self-development in Japan (online).

-Irene Martínez Martínez. PhD student at University of Deusto. Spain

Modernisation of employment services as a tool to avoid discrimination of older people.

-Malgorzata Kurzynoga & Irmina Miernicka. Prof. PhD. University of Lodz. Poland.

Enhancing workers' competences for remote work - Legal Considerations.

-11.30-12.00. Coffee & networking.

-12.00-13.30. *Challenges of workers' training: comparative analysis: Spain, Portugal, Estonia, Finland, and Sweden.*

Chair: **Bárbara Torres García.** PhD in Law. Lawyer. USC.

Training as a strategic element of the new employment policies.

-Francisco J. Arrieta; Gonzalo Martínez. Professors. University of Deusto. Spain.

What employment policies for immigrants in an irregular administrative situation? An approach based on the Basque social model.

-Duarte Abrunhosa e Sousa. Lawyer. PhD in Law. CIJ FDUP. Portugal.

The principle of proportionality in professional training - insights from the Portuguese case law.

-Gaabriel Tavits. Dean and Full Professor. School of Law. University of Tartu. Estonia.

Workplace-based learning - practical obstacles and legal problems - Estonian situation.

-Jari Murto. Associate Professor at the University of Helsinki. Finland.

Institutions ensuring employability - recent developments in Finland and Sweden with comparisons.

-13.30-14.15. *Closing ceremony: keynote lecture and closing.*

1) Keynote lecture:

-Chair: **Lourdes Mella.** Full Professor of Labour Law.

-Mijke Houwerzjl. Full Professor of Labour Law. Tilburg University. The Netherlands.

Inconsistent EU policies to upgrade skills and attract talent? The need for a coordinated approach to 'employability' policies and policies to promote the recruitment of workers from third countries.

2) Closing:

-Jesús Salgado Velo. Dean Faculty of Labour Relations. USC.

-Lourdes Mella Méndez. Co-director of the Congress.

-Consuelo Ferreiro Regueiro. Co-director of the Congress.

-16.30. *Post-congress cultural activity (invited guests).*

POSTERS:

1. Miriam Pena Suárez.

Lifelong learning as a driver of the 2030 Agenda.

2. Javier Carballo de Jesús.

The feminization of care and its direct influence on employment and training.

3. Sagrario Cadenas Ruiz.

Professional requalification in the area of university research. Age discrimination.

4. Christian García Fernández.

Training contract for obtaining professional practice appropriate to the level of studies: critical points.

5. María Otero Canabal.

The worker's training rights linked to work activity (art. 23 WS).



(SOLO ESPAÑOL)

ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL:

- Universidad de Santiago de Compostela (USC) España www.usc.es
- Equipo de investigadores y expertos del proyecto AEI “Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global” (PID2020-113151RB-I00, financiado por AEI /10.13039/501100011033), dirigido por las Prof^{as}. Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2).
- Xunta de Galicia.

DIRECCIÓN ACADÉMICA:

- Lourdes Mella Méndez. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela (USC). IP1 Proyecto de Investigación AEI. Coordinadora General de la Red Internacional CIELO laboral www.cielolaboral.com
- Consuelo Ferreiro Regueiro. Profesora Titular de la USC. IP2 Proyecto de Investigación AEI.

COORDINACIÓN ACADÉMICA:

- Alicia Villalba Sánchez. Profesora Titular de la USC.
- Silvia Fernández Martínez. Prof^a Ayudante Doctora de la USC.
- Lara Munín Sánchez. Profesora Ayudante Doctora de la USC.
- Bárbara Torres García. Doctora en Derecho del Trabajo por la USC. Abogada.

SECRETARÍA ACADÉMICA:

- Miriam Pena Suárez, Francisco J. Romero Bustabad, María Otero Canabal.

COMITÉ CIENTÍFICO NACIONAL:

- Eva M^a Barreira Cerqueiras. Profesora Contratada Doctora. USC. España.
- Luis de Castro Mejuto. Profesor de la Universidad de A Coruña. Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.
- Juan C. García Quiñones. Profesor Titular de la Universidad Complutense. España.
- Raquel Mariño Fernández. Profesora Contratada Doctora. USC. España.
- Fernando Lousada Arochena. Doctor en Derecho. Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. España.
- Belén López Martínez. Representante de la Federación de Servicios de CCOO.
- Javier Miranda Gil. Representante de la patronal DigitalES.
- Antonio de Luis Acevedo. Director Gerente de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL:

- Duarte Abrunhosa e Sousa. Abogado. Doctor y Profesor CIJ FDUP. Portugal.
- Malgorzata Kurzynoga. Universidad de Lodz. Polonia.
- Loïc Lerouge. COMPTRASEC Burdeos. Francia.
- Nicole Maggi-Germain. Maître de conférences HDR en droit privé (droit social), Université Paris I, Panthéon-Sorbonne. Francia.
- Denisa Meirosu. Experta Independiente. Rumanía.



- Tiago Pimenta Fernandes. Doctor y Profesor Universidad Portucalense. Portugal.
- Achim Seifert. Catedrático Universidad de Jena. Alemania.
- Gaabriel Tavits. Tartu Universidad. Facultad de Derecho. Estonia.
- Michele Tiraboschi. Catedrático de la Universidad de Módena. Director Científico de ADAPT. Italia.

ENTIDADES COLABORADORAS Y PATROCINADORAS:

1.-CONSELLO GALEGO DE RELACIONS LABORAIS. XUNTA DE GALICIA



2.- GI-1876 “Empresa y Administración” - Grupo de Referencia Competitiva del Sistema Universitario de Galicia - ED431C 2023/29. Xunta de Galicia



3.- FACULTADES DE DERECHO Y RELACIONES LABORALES DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA



FACULTADE DE DEREITO



FACULTADE DE RELACIÓNS LABORAIS

3.- RED INTERNACIONAL CIELO LABORAL



4. DIGITALES (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA DIGITALIZACIÓN)

digitales_

-Secretaría técnica del Congreso a cargo de la Agencia de viajes Sant Yago (sección congresos).

Frei Rosendo Salvado, 11
15701 Santiago de Compostela


VIAJES SANT YAGO

CONFERENCE BOOKLET

Las fichas de los ponentes están colocadas por orden alfabético

The speakers' information is listed in alphabetical order

Arrieta Idiakez, F. Javier Martínez Etxeberria, Gonzalo

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/
Profesor Encargado Doctor de Derecho Constitucional
Universidad de Deusto

javier.arrieta@deusto.es

gonzalo.metxeberria@deusto.es



CURRICULUM VITAE

El profesor Arrieta Idiakez es IP del grupo de investigación reconocido por el Gobierno Vasco "Estímulos jurídicos para los retos sociolaborales". Ha sido árbitro de Bitartu, Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo de 2014 a 2023. Es miembro de la Junta Directiva de la Academia Vasca de Derecho y autor de múltiples publicaciones.

El profesor Martínez Etxeberria es investigador del mencionado grupo. También es autor de multitud de publicaciones.

Ambos han participado en multitud de proyectos de investigación y congresos.

ABSTRACT

¿Qué políticas de empleo hay para los inmigrantes en situación administrativa irregular? Una aproximación desde el modelo social vasco

Índice aproximado: 1. Introducción. 2. El modelo social vasco: protección social y empleo. 3. Vías más propicias para la empleabilidad de los inmigrantes irregulares. 3.1. Certificados de profesionalidad. 3.2. Empresas de Inserción. 3.3. Cooperativas. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

Fuentes: para abordar el modelo social vasco se debe partir de la normativa básica existente al respecto, entre la que cabe destacar la siguiente: Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión; Decreto 173/2023, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Renta de Garantía de Ingresos; Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo; Decreto 162/2023, de 31 de octubre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso y su registro; Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi. Para su análisis se utilizará el método jurídico descriptivo. No obstante, también se recurrirá al método jurídico comparativo para con la normativa estatal y, en su caso, europea e internacional. Especial relevancia adquirirá la normativa de extranjería en relación con la normativa laboral y de Seguridad Social. En este punto, las resoluciones de LANBIDE-Servicio Público de Empleo y los Criterios de la Dirección General de la Ordenación de la Seguridad Social. Ambos métodos se complementarán con el estudio de la bibliografía y jurisprudencia seleccionada a tal efecto.

Los aspectos a tratar parten de una realidad jurídica que parece contradictoria con la propuesta realizada, en tanto en cuanto la empleabilidad de los inmigrantes extracomunitarios o asimilables a los mismos exige autorizaciones previas de trabajo y residencia. Sin embargo, la realidad también demuestra que conviven con nosotros muchos inmigrantes en situación administrativa irregular. La cuestión pasa por conjugar las políticas de extranjería con las políticas de convivencia y cohesión social. No se trata de generar un efecto de llamada, sino de dar solución a personas que ya se encuentran entre nosotros. No afrontar con garantías este reto supone correr el riesgo de alentar la trata de seres humanos con fines de explotación laboral, la economía sumergida o el empleo informal y la no inclusión social de los inmigrantes. A partir de ahí se analizará la conjunción de las políticas de protección y de empleo reguladas en la Comunidad Autónoma del País Vasco y se detectarán algunos problemas que se han dado en la práctica, como, por ejemplo, en los cursos de formación profesional para la adquisición de los certificados de profesionalidad, como consecuencia de los requisitos exigidos por la Disposición Adicional 52 del TRLGSS, en consonancia, con los requisitos exigidos por la normativa de extranjería. Una vez regularizada la situación administrativa de estos inmigrantes, su formación resulta esencial para su inclusión laboral y estabilidad. Para ello, se abordarán las posibilidades que ofrecen, principalmente, las empresas de inserción y determinadas modalidades de cooperativas. Asimismo, se analizarán y propondrán distintas alternativas para fomentar el empleo de estas personas. También se contemplarán algunas particularidades que pueden presentar sus relaciones laborales.

La principal conclusión que se tratará de trasladar es que es posible y necesario abogar por políticas de empleo para los inmigrantes en situación irregular, con el fin de que, a través de las mismas, precisamente, regularicen su situación. Del mismo modo, en las conclusiones se plantearán las soluciones a los problemas detectados en el estudio.

Arrieta Idiakez, F. Javier Martínez Etxeberria, Gonzalo

Full professor of Labour and Social Security Law
Professor in charge of Constitutional Law
University of Deusto

javier.arrieta@deusto.es
gonzalo.metxeberria@deusto.es



CURRICULUM VITAE

Professor Arrieta Idiakez is Principal Investigator of the research group recognised by the Basque Government “Legal incentives for socio-labour challenges”. He has been an arbitrator for Bitartu, the Basque Cooperative Arbitration Service from 2014 to 2023. He is a member of the Board of Directors of the Basque Academy of Law. Author of numerous publications.

Professor Martínez Etxeberria is a researcher in the aforementioned group. He is also the author of many publications.

Both have participated in many research projects and conferences

ABSTRACT

***What employment policies are for immigrants in an irregular administrative situation?
An approach from the Basque social model***

Approximate table of contents: 1. Introduction. 2. The Basque social model: social protection and employment. 3. More favourable routes for the employability of irregular immigrants. 3.1. Certificates of professionalism. 3.2. Insertion Companies. 3.3. Cooperatives. 4. Conclusions. 5. Bibliography.

Sources: in order to approach the Basque social model, we must start from the existing basic regulations in this respect, among which the following should be highlighted: Law 14/2022, of 22 December, on the Basque Income Guarantee and Inclusion System; Decree 173/2023, of 21 November, approving the Income Guarantee Income Regulations; Law 15/2023, of 21 December, on Employment; Decree 162/2023, of 31 October, regulating the qualification of insertion companies, establishing the procedure for access and their registration; Law 11/2019, of 20 December, on Basque Cooperatives. The descriptive legal method will be used for its analysis. However, the comparative legal method will also be used in relation to national and, where appropriate, European and international regulations. Special relevance will be given to the regulations on foreigners in relation to the labour and Social Security regulations. On this point, the resolutions of LANBIDE-Public Employment Service and the Criteria of the Directorate General for Social Security Organisation. Both methods will be complemented with the study of the bibliography and jurisprudence selected for this purpose.

The aspects to be dealt with are based on a legal reality that seems contradictory to the proposal made, insofar as the employability of non-EU immigrants or those assimilated to them requires prior work and residence authorisations. However, reality also shows that many immigrants in an irregular administrative situation live with us. The question is to combine immigration policies with coexistence and social cohesion policies. It is not a question of generating a pull effect, but of providing a solution for people who are already among us. Failure to face this challenge with guarantees means running the risk of encouraging trafficking in human beings for the purpose of labour exploitation, the underground economy or informal employment and the non-inclusion of immigrants in society. On this basis, the conjunction of protection and employment policies regulated in the Autonomous Community of the Basque Country will be analysed and some problems that have arisen in practice will be detected, such as, for example, in vocational training courses for the acquisition of certificates of professionalism, as a result of the requirements demanded by Additional Provision 52 of the TRLGSS, in line with the requirements demanded by the regulations on foreigners. Once the administrative situation of these immigrants has been regularised, their training is essential for their inclusion in the labour market and stability. To this end, the possibilities offered mainly by insertion companies and certain types of cooperatives will be addressed. It will also analyse and propose different alternatives to promote the employment of these people.

The main conclusion to be drawn is that it is possible and necessary to advocate employment policies for immigrants in an irregular situation, so that, through these policies, they can regularise their situation. Similarly, the conclusions will set out the solutions to the problems detected in the study.

Abrunhosa e Sousa, Duarte

Investigador
Centro de Investigación Interdisciplinar de Justicia
Facultad de Derecho. Universidad de Oporto (Portugal)

duarteousa@gmail.com



CURRICULUM VITAE

Doctor en Derecho por la Universidad de Santiago de Compostela (España). Licenciado y con un máster en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad de Oporto. Investigador integrado y miembro del Consejo Científico del Centro de Investigación Interdisciplinar en Justicia de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oporto. Presidente de la Sección de Jóvenes Académicos y miembro de APODIT (Asociación Portuguesa de Derecho del Trabajo). Miembro del Comité Científico de la Red Laboral CIELO. Profesor invitado. Abogado. Autor de más de 50 artículos y capítulos de libros en diferentes países. Experto nacional en diversos proyectos europeos.

ABSTRACT

El principio de proporcionalidad en la formación profesional: conclusiones de la jurisprudencia portuguesa

En 2003, el régimen de formación profesional del ordenamiento jurídico portugués adquirió una dimensión cuantitativa al determinar la cuantía del derecho de cada trabajador. Sin embargo, desde ese año, el legislador nacional no se ha preocupado en determinar correctamente los criterios para conceder a los trabajadores su derecho en el año en que son contratados y en el año en que finalizan su contrato de trabajo. Por otra parte, tampoco se pronuncia sobre el número de horas de formación de los trabajadores a tiempo parcial. En otras palabras, el legislador portugués se ha mostrado reacio a aplicar criterios de proporcionalidad. Sin embargo, recientemente, la jurisprudencia nacional ha aportado a los intérpretes orientaciones sobre cómo aplicar eficazmente el principio de proporcionalidad.

Abrunhosa e Sousa, Duarte

Researcher
Interdisciplinary Research Center for Justice
Faculty of Law. University of Porto (Portugal)

duarteousa@gmail.com



CURRICULUM VITAE

PhD in Law from the University of Santiago de Compostela (Spain). Degree and Master's in Law from the Faculty of Law of the University of Porto. Integrated researcher and member of the Scientific Council of the Centre for Interdisciplinary Research in Justice of the Faculty of Law of the University of Porto. President of the Young Scholars Section and member of APODIT (Portuguese Labour Law Association). Member of the Scientific Committee of the CIELO Labour network. Guest lecturer. Lawyer. Author of more than 50 articles and book chapters in different countries. National expert in various European projects.

ABSTRACT

The principle of proportionality in professional training: insights from the Portuguese case law

In 2003, the vocational training regime in the Portuguese legal system took on a quantitative dimension by determining the amount of each worker's entitlement. However, since that year, the national legislator has not been concerned with properly identifying the criteria for granting workers their entitlement in the year they are hired and in the year they terminate their employment contract. On the other hand, it does not comment on the number of training hours for part-time workers. In other words, the Portuguese legislator has been reluctant to apply proportionality criteria. However, national case law has recently provided interpreters with guidance on how to effectively apply the principle of proportionality.

Campos, Joana

Inspectora de Seguridad Social en Portugal

Instituto de Seguridad Social

joana_campos@hotmail.com



CURRICULUM VITAE

Profesora de Derecho de Contratos y de las Empresas en la Escuela de Derecho de la Universidad de Minho. Licenciada en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad de Coimbra. Desde enero de 2019 hasta la actualidad, ha trabajado en el Departamento del Instituto de la Seguridad Social, IP, en la carrera de inspectora, como inspectora de la Seguridad Social.

Entre 2017 y 2021, ha colaborado con el Instituto Politécnico de Oporto, Escuela Superior de Tecnología y Gestión, en el ámbito de las clases del módulo de Seguridad Social en el Máster en Gestión de las Organizaciones del tercer sector.

Desde 2017, colabora con el Instituto Politécnico de Oporto, Escuela Superior de Tecnología y Gestión, en el ámbito de clases abiertas sobre temáticas de Seguridad Social.

Entre 2011 y 2018 trabajó como mandataria en el Instituto de Seguridad Social, IP, integrando el Núcleo de Apoyo Jurídico del Centro del distrito de Braga.

En 2010, ejerció funciones en el Núcleo de Investigación Criminal de la Dirección de Finanzas de Braga, junto a la Autoridad Tributaria y Aduanera.

Entre 2006 y 2009, ejerció la abogacía como profesional independiente.

ABSTRACT

Servicio doméstico en Portugal, atrapado entre el régimen jurídico del 92 y la criminalización de 2023.

El trabajo doméstico sigue siendo una realidad muy extendida, pero en términos de cobertura de protección social este sector se considera de "difícil cobertura", dadas las especificidades en que se presta. De acuerdo con las estimaciones de la OIT sobre empleo informal 81,2% (61,4 millones) de los 75,6 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en todo el mundo permanecen en una situación de empleo informal. Esta elevada proporción es un fuerte indicador del escaso número de personas trabajadoras domésticas que disfrutan, en la práctica, de una efectiva protección de Seguridad Social. Hay muchos factores que contribuyen a la falta de cobertura efectiva de la seguridad social, que se analizarán en este trabajo.

En este contexto, este trabajo se centrará en el régimen jurídico del servicio doméstico en Portugal, la duración y la organización del servicio doméstico, así como en la descripción y el análisis de las principales características del sistema de seguridad social portugués, su ámbito de aplicación, su organización institucional, su administración y sus tasas de cobertura. También se harán algunas reflexiones sobre las novedades del último cambio legislativo, a saber, la criminalización de la conducta de la no inscripción de los trabajadores del servicio doméstico. La reciente modificación de la ley laboral portuguesa, Ley 13/2003 -en el marco de la Agenda de Trabajo Decente- prevé la criminalización de los empleadores que no declaren la inscripción de los trabajadores en la Seguridad Social en los seis meses siguientes al inicio del contrato de trabajo, pudiendo incluir el trabajo doméstico. Se encuentra en cuestión un artículo incluido en el Régimen General de las infracciones tributarias, que será objeto de análisis y estudio del impacto de esa criminalización en el actual régimen del servicio doméstico portugués.

En conclusión, no existe un modelo único de protección social para los trabajadores domésticos. En Portugal, los trabajadores domésticos están cubiertos por el régimen general, sin perjuicio de algunas especificidades derivadas de su propio régimen. Este sector en Portugal está profundamente marcado por una fuerte informalidad, por no decir clandestinidad, y es habitual que el trabajo doméstico se preste al margen de cualquier registro o encuadramiento de seguridad social. De esta forma, más allá de los desafíos y obstáculos económicos e institucionales asociados a la cobertura del sector del trabajo doméstico, se torna evidente que todavía existen fuertes barreras psicológicas y culturales que dificultan la materialización del derecho a la seguridad social, que deben superarse.

ÍNDICE: - Introducción. - Encuadramiento laboral del trabajo de servicio doméstico en Portugal: Duración y organización del trabajo del servicio doméstico. Descripción y análisis de las principales características del régimen de Seguridad Social portugués. Reflexiones sobre la criminalización de la conducta. - Protección social: Cobertura de Seguridad Social a los trabajadores domésticos. - Conclusión.

Campos, Joana

Social Security inspector in Portugal

Institute of Social Security

Correo: joana_campos@hotmail.com



CURRICULUM VITAE

Professor of Contract and Company Law at the Law School of the University of Minho and graduated in Law from the Faculty of Law of the University of Coimbra.

From January 2019 to the present, she has worked in the Department of the Social Security Institute, IP, in the career of inspector, as a social security inspector.

Between 2017 and 2021, she has collaborated with the Polytechnic Institute of Porto, Higher School of Technology and Management, in the field of social security module classes in the Master's Degree in Management of 3rd Sector Organisations.

Since 2017, she has been collaborating with the Polytechnic Institute of Porto, School of Technology and Management, in the field of open classes on social security issues.

Between 2011 and 2018, she worked as a mandatary at the Instituto de Social Security, IP, integrating the legal support center of the District of Braga.

In 2010, she worked at the Criminal Investigation Centre of the Finance Directorate of Braga, together with the Tax and Customs Authority.

Between 2006 and 2009, she practised law as a freelance lawyer.

ABSTRACT

Domestic service in Portugal, caught between the legal regime of 1992 and the criminalisation of 2023.

Domestic work remains a widespread reality, but in terms of social protection coverage this sector is considered "difficult to cover", given the specificities in which it is provided. According to ILO estimates on informal employment, 81.2 per cent (61.4 million) of the 75.6 million domestic workers worldwide remain in informal employment. This high proportion is a strong indicator of how few domestic workers actually enjoy effective social security protection. There are many factors contributing to the lack of effective social security coverage, which will be discussed in this paper.

In this context, this paper will focus on the legal regime of domestic service in Portugal, the duration and organisation of domestic service, as well as on the description and analysis of the main characteristics of the Portuguese social security system, its scope of application, institutional organisation, administration and coverage rates. Some reflections will also be made on the novelties of the latest legislative change, namely the criminalisation of the conduct of non-registration of domestic workers. The recent amendment of the Portuguese labour law, Law 13/2003 - within the framework of the Decent Work Agenda - provides for the criminalisation of employers who do not declare the registration of workers with the Social Security within six months of the start of the employment contract, which may include domestic work. An article included in the General Regime of tax offences is at issue, which will be the subject of an analysis and study of the impact of this criminalisation on the current Portuguese domestic service regime.

In conclusion, there is no single model of social protection for domestic workers. In Portugal, domestic workers are covered by the general scheme, without prejudice to some specificities deriving from their own regime. This sector in Portugal is deeply marked by a strong informality, not to say clandestinity, and it is common for domestic work to be performed outside any registration or social security framework. Thus, beyond the economic and institutional challenges and obstacles associated with the coverage of the domestic work sector, it is clear that there are still strong psychological and cultural barriers to the realisation of the right to social security that need to be overcome.

CONTENTS: - Introduction. - Labour classification of domestic service work in Portugal: *Duration and organisation of domestic service work. *Description and analysis of the main characteristics of the Portuguese Social Security system. *Reflections on the criminalisation of the behaviour. - Social protection: *Social security coverage for domestic workers. - Conclusion.

Claus, Flore

Doctoranda en el Departamento de Derecho Social

Facultad de Derecho. Universidad de Gante (Bélgica)

flore.claus@ugent.be



CURRICULUM VITAE

Flore Claus, como doctoranda en el Departamento de Derecho Social de la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad de Gante, se centra en la investigación sobre (el derecho a) la formación permanente como parte de una relación laboral sostenible, combinando diferentes metodologías de investigación. Este proyecto, bajo la promoción del Prof. Alexander De Becker y la Prof. Inger De Wilde, también ha sido financiado recientemente por la Fundación Resourch-Flandes.

ABSTRACT

Construir carreras preparadas para el futuro: un análisis jurídico de (el derecho a) la formación permanente como parte de una carrera sostenible - perspectivas de nuestro plan de investigación y metodología en curso

Co-autor: Prof. Alexander De Becker - Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de Ghent (Bélgica).

En diciembre de 2023, la Fundación de Investigación de Flandes nos concedió una subvención para su proyecto de cuatro años titulado "Construyendo carreras a prueba de futuro: Un análisis jurídico del (derecho al) aprendizaje permanente como parte de una carrera profesional sostenible". La idea de que una carrera profesional es una línea recta y que un empleado puede hacer el mismo trabajo en la misma empresa de principio a fin está totalmente desfasada. Con la creciente globalización y la economía del conocimiento, un empleado se enfrenta a retos constantes. Todo el mundo se enfrenta a la necesidad de aprender a lo largo de su carrera. Algunas de estas actividades de aprendizaje también tienen lugar en el lugar de trabajo. Desgraciadamente, existe una gran diferencia en la participación en la formación entre los distintos trabajadores. Los trabajadores poco cualificados participan menos en la formación que los trabajadores muy cualificados. Las oportunidades de formación de un empleado también vienen determinadas por su lugar de trabajo. Por lo general, las empresas más grandes ofrecen oportunidades de formación más amplias.

En los últimos años, se está prestando más atención legislativa para que el aprendizaje permanente sea posible para todos. Existen diversas fuentes jurídicas pertinentes, como la normativa internacional, las leyes nacionales, la normativa regional y las disposiciones sectoriales. Sin embargo, "aprendizaje permanente" es un concepto amplio, y el principal reto a la hora de investigarlo radica en su falta de definición precisa debido a su amplitud. Lo anterior explica nuestra decisión de emplear una combinación de diferentes métodos de investigación. Inicialmente, se utilizará la investigación jurídica cualitativa clásica para responder a las siguientes preguntas.

La primera pregunta de investigación es: "¿Cuál es el impacto del derecho internacional al aprendizaje permanente en la discrecionalidad normativa de los niveles nacional y subestatal?". Una vez abordada ésta, surge la segunda pregunta de investigación: "¿Cómo puede integrarse el aprendizaje permanente como parte de una carrera profesional sostenible dentro de una microempresa en la región flamenca?". Desde una perspectiva ascendente, se abordarán tres subpreguntas de investigación: (A) "¿Cómo incorpora el marco jurídico actual el aprendizaje permanente como parte de una carrera profesional sostenible?"; (B) "¿Cuáles son los principales obstáculos jurídicos para integrar el aprendizaje permanente en una carrera profesional sostenible?" y (C) "¿Cómo puede el marco jurídico facilitar aún más el aprendizaje permanente como parte de una carrera profesional sostenible en el futuro?". Combinando estas tres subpreguntas de investigación, se obtiene una respuesta a la segunda pregunta de investigación.

Como se ha señalado anteriormente, determinados grupos vulnerables presentan niveles más bajos de participación en la educación y la formación. Por lo tanto, esta investigación se centra en las microempresas, ya que sus empleados son los que menos acceso tienen a las oportunidades educativas. El objetivo es investigar cómo se puede adaptar la normativa relativa al aprendizaje permanente para que se adapte mejor a estos grupos vulnerables. La segunda parte de la investigación emplea el método de la viñeta, que se centra en los empleados de microempresas de los sectores del comercio, la construcción y la hostelería. El método de las viñetas consiste en presentar a los participantes escenarios realistas que reflejen sus situaciones específicas, a las que deben responder. Esta información se solicita en dos ocasiones: en primer lugar, los participantes se enfrentarán a varios escenarios que incorporan barreras normativas durante la encuesta inicial y, posteriormente, evaluarán las propuestas de ajustes normativos elaboradas por el investigador doctoral, una vez más, considerando un escenario que refleja fielmente su contexto laboral. Con este artículo pretendemos profundizar en la metodología de nuestra investigación, delimitar su alcance, debatir la selección de los grupos destinatarios y profundizar en la combinación de diversas metodologías de investigación. Al explicar nuestro proyecto de investigación, esperamos inspirar a otros a realizar estudios similares en otros Estados miembros de la Unión Europea, y esperamos con impaciencia nuevas preguntas y comentarios de los participantes en la conferencia.

Claus, Flore

PhD student Department of Social Law

Faculty of Law, Ghent University (Belgium)

flore.claus@ugent.be



CURRICULUM VITAE

Flore Claus, as a PhD student within the Social Law Department of the Faculty of Law and Criminology at Ghent University, focuses on research into (the right to) lifelong learning as part of a sustainable employment relationship, combining different research methodologies. This project, under the promotorship of Prof. Alexander De Becker and Prof. Inger De Wilde, was also recently funded by the Resourch Foundation - Flanders.

ABSTRACT

Building future proof careers: a legal analysis of (the right to) lifelong learning as part of a sustainable career - insights into our ongoing research plan and methodology

Co-author: Prof. Alexander De Becker - Professor of Labour Law at the Faculty of Law of Ghent University (Belgium).

In December 2023, we were awarded a grant from the Research Foundation-Flanders for their four-year project titled "Building Future-Proof Careers: A Legal Analysis of (the right to) Lifelong Learning as Part of a Sustainable Career." The idea that a career is a straight line and an employee can do the same job in the same company from start to finish is totally outdated. With the increasing globalisation and knowledge economy, an employee is constantly being challenged. Everyone faces the need to learn during their career. Some of these learning activities also take place in the workplace. Unfortunately, there is a big difference in training participation between different workers. Low-skilled workers participate less in training than high-skilled workers. The training opportunities of an employee are also determined by their workplace. Generally, larger companies offer more extensive training opportunities.

In recent years, more legislative attention is being paid to make lifelong learning possible for everyone. Various legal sources are relevant, including international regulations, national laws, regional regulations, and sector-specific provisions. However, "lifelong learning" is a broad concept, and the primary challenge in researching it lies in its lack of precise definition due to its breadth. This explains our decision to employ a combination of different research methods. Initially, classical qualitative legal research will be utilized to answer the following questions.

The first research question is: "What is the impact of the international right to lifelong learning on the regulatory discretion of national and sub-state levels?". Once this is addressed, the second research question arises: "How can lifelong learning be integrated as part of a sustainable career within a micro-enterprise in the Flemish region?". From a bottom-up perspective, three sub-research questions will be addressed: (A) "How does the current legal framework incorporate lifelong learning as part of a sustainable career?"; (B) "What are the primary legal obstacles to integrating lifelong learning into a sustainable career?" and (C) "How can the legal framework further facilitate lifelong learning as part of a sustainable career in the future?". Combining these three sub-research questions, leads to an answer to the second research question.

As previously stated, certain vulnerable groups exhibit lower levels of participation in education and training. Therefore, this research focuses on micro-enterprises, as their employees have the least access to educational opportunities. The aim is to investigate how regulations regarding lifelong learning can be tailored to better suit these vulnerable groups. The second part of the research employs the vignette method, which concentrates on employees of micro-enterprises in the trade, construction, and hospitality sectors. The vignette method entails presenting participants with realistic scenario sketches reflecting their specific situations, to which they must respond. This input is sought twice: initially, participants will encounter various scenario sketches incorporating regulatory barriers during the initial survey, and subsequently, they will assess proposals for regulatory adjustments devised by the doctoral researcher, once again by considering a scenario closely mirroring their work context. Through this paper, we aim to delve deeper into the methodology of our research, delineate its scope, discuss the selection of target groups, and elaborate on the combination of various research methodologies. By elucidating our research project, we hope to inspire others to conduct similar studies in other European Union member states, and we eagerly anticipate further questions and feedback from conference participants.

De Castro Mejuto, Luis Fernando

Magistrado de la Sala de lo Social
Tribunal Superior de Justicia de Galicia (España)

luis.castro@poderjudicial.es



CURRICULUM VITAE

Licenciado en Derecho (1996) y Doctor en Derecho por la Universidad de A Coruña (2008). Profesor Asociado de la Universidad de A Coruña desde 2010. Accedió por oposición a la Carrera Fiscal en el año 2000, y a la Carrera Judicial, tras superar las oposiciones de Magistrado Especialista en el orden social, en 2004. Presidente de la Sala de lo Social (desde 2019) y miembro de la Sala de Gobierno (desde 2014) del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

ABSTRACT

Los derechos a la formación profesional desde una perspectiva jurisprudencial

1. La formación como derecho del trabajador: dimensiones; y 2. Mecanismos procesales para hacerla efectiva y pronunciamientos judiciales

La formación constituye un elemento esencial para acceder al empleo y su conservación, y se ha consolidado como un derecho de los trabajadores (y, en ocasiones, como un deber a formarse). El Estatuto de los Trabajadores prevé en distintos artículos derechos relativos a la formación de los trabajadores (contratos específicos, permisos, conciliación, etc.), pero ello no siempre se cumple por el empresario. Además, los avances tecnológicos permiten el despido de los trabajadores que no se adaptan a los cambios. La ponencia estudia los cauces procesales a través de los cuales se puede reclamar ante su incumplimiento o despido, y las soluciones que han dado los tribunales.

De Castro Mejuto, Luis Fernando

Magistrate of the High Court of Justice of Galicia (Spain)

luis.castro@poderjudicial.es



CURRICULUM VITAE

Degree in Law (1996) and PhD in Law from the University of A Coruña (2008). Associate Professor at the University of A Coruña since 2010. He entered the Public Prosecutor's Office by competitive examination in 2000, and the Judiciary, after passing the competitive examinations to become a specialist judge in the social order, in 2004. President of the Social Chamber (since 2019) and member of the Governing Chamber (since 2014) of the High Court of Justice of Galicia.

ABSTRACT

The worker's right to training from a jurisprudential perspective

1. Vocational training as worker's right: dimensions; and 2. Procedural mechanisms to make it effective and judicial pronouncements.

Training constitutes an essential element for accessing employment and maintaining it, and has been consolidated as a worker's right (and, sometimes, as a duty). The Workers' Statute provides for rights related to the workers' training (specific contracts, permits, conciliation, etc.), but this is not always fulfilled by employer. In addition, technological advances allow the dismissal of employees who do not adapt to the changes. The presentation studies the procedural channels through which you can complain against non-compliance or dismissal, and the solutions that the courts have given.

García Quiñones, Juan Carlos

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Complutense de Madrid (España)

juancarlosgarciaquinones@der.ucm.es



CURRICULUM VITAE

Profesor Titular de Universidad. Tres sexenios de Investigación reconocidos. Autor de ciento cincuenta publicaciones entre monografías, capítulos de libros y artículos en revistas especializadas, sobre materias relacionadas con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Participación como miembro del equipo investigador en más de veinte proyectos de investigación y contratos de investigación competitivos.

ABSTRACT

El nuevo sistema de formación profesional para el empleo en el ordenamiento español

La formación profesional para el empleo constituye uno de los pilares básicos sobre los que se asienta el éxito en la búsqueda de un trabajo adaptado a las capacidades del trabajador, al tiempo que se reivindica como una garantía de permanencia en el puesto que se ocupa, y en su caso, un elemento fundamental a futuro para la promoción profesional. A partir de estas premisas, nuestra ponencia tiene por objeto ofrecer una caracterización general del sistema de formación profesional para el empleo en el ordenamiento laboral español, profundizando en aquellas claves que pueden incidir en la mejora de su virtualidad potencial.

García Quiñones, Juan Carlos

Professor of Labor and Social Security law
Complutense University of Madrid (Spain)

juancarlosgarciaquinones@der.ucm.es



CURRICULUM VITAE

University Professor. Three six-year periods of research recognized. Author of one hundred and fifty publications including monographs, book chapters and articles in specialized magazines, on matters related to Labor law and Social Security. Participation as a member of the research team in more than twenty research projects and competitive research contracts.

ABSTRACT

The new system of vocational training for employment in the Spanish legal system

Vocational training for employment constitutes one of the basic pillars on which success is based in the search for a job adapted to the worker's abilities, while at the same time it is claimed as a guarantee of permanence in the position held, and In your case, a fundamental element in the future for professional promotion. Based on these premises, our presentation aims to offer a general characterization of the vocational training system for employment in the Spanish labor system, delving into those keys that can influence the improvement of its potential virtuality.

Harris, Jonathan

Profesor Titular de Derecho

Facultad de Derecho. Universidad Loyola-Los Ángeles (EE.UU.)

jonathan.harris@lls.edu



CURRICULUM VITAE

Jonathan Harris es investigador sobre contratos, Derecho laboral y equidad en el desarrollo de la mano de obra. Su artículo más reciente, “Consumer Law as Work Law”, fue seleccionado para el 2023 Harvard/Stanford/Yale Junior Faculty Forum. Sus publicaciones han aparecido o aparecerán próximamente en California Law Review, Georgetown Law Journal, Alabama Law Review, California Law Review Online, Northwestern University Law Review Online, Comparative Labor Law and Policy Journal y New York City Law Review. El artículo del profesor Harris de 2021, “Unconscionability in Contracting for Worker Training”, desencadenó un movimiento nacional para frenar las cláusulas abusivas sobre acuerdos de reembolso de formación (TRAPs), que obligan a los trabajadores a pagar grandes sumas para abandonar el trabajo. Es becario de la Iniciativa de Ley de Préstamos Estudiantiles de la Universidad de California y miembro sénior del Centro de Protección del Prestatario Estudiantil, y sus escritos han sido citados por entidades como la CFPB y el Comité Bancario del Senado en sus esfuerzos por regular la deuda impulsada por el empleador.

El profesor Harris es el presidente de la Sección de Relaciones Laborales y Derecho Laboral de la AALS, así como miembro del comité ejecutivo de la Sección de Derecho de Discriminación Laboral de la AALS y coorganizador del Instituto de Escritura Michael A. Olivas. Anteriormente enseñó en el Programa de Abogacía de la Facultad de Derecho de la NYU. También fue secretario del juez James E. Graves, Jr., del Tribunal de Apelación del Quinto Circuito de EE.UU., mientras impartía clases en la Facultad de Derecho del Mississippi College. Comenzó su carrera jurídica como becario de Skadden, centrándose en las intersecciones del derecho laboral y del consumidor. Antes de eso, fue organizador laboral y comunitario.

ABSTRACT

El credencialismo en el trabajo

El credencialismo es la combinación de dos fenómenos relacionados. En primer lugar, es el apilamiento y uso de credenciales no por las habilidades y conocimientos que transmiten, sino por su poder de señalización. En segundo lugar, el credencialismo es la acumulación cada vez mayor de credenciales con niveles decrecientes de rendimiento de cada credencial subsiguiente.

En las últimas décadas, el credencialismo se ha convertido en la vía dominante para acceder a empleos de calidad cada vez más escasos en Estados Unidos. Esto ha dado lugar a una carrera armamentística de credenciales entre los trabajadores, promulgada tanto por la política de formación laboral como por las preferencias declaradas de los empresarios. El credencialismo otorga recompensas económicas a los proveedores de credenciales mucho más allá de las universidades, especialmente a los proveedores de credenciales no universitarias, a menudo ignorados. Pero el credencialismo supone una carga para los trabajadores individuales, perpetúa las desigualdades raciales y el antagonismo de clase, y desmoviliza a los trabajadores y a sus sindicatos. Paradójicamente, el credencialismo también contribuye a la pérdida de productividad de los empresarios.

El credencialismo prospera gracias a su profundo arraigo en la narrativa de la meritocracia. La narrativa de la meritocracia predica que si los trabajadores invierten dinero y tiempo en obtener credenciales académicas y profesionales, se verán recompensados con una mayor seguridad profesional, salario y satisfacción. Sin embargo, se trata en gran medida de un mito perpetuado por leyes que fomentan un mercado privado para la formación laboral y apartan al Estado de su anterior papel como creador de empleos de calidad. Ese mercado privado florece con más de un millón de credenciales únicas a la venta; en su mayoría son credenciales sin título con una supervisión de calidad mínima.

Este artículo expone el impacto del credencialismo y esboza posibles respuestas que promuevan el pluralismo de oportunidades, o la reducción de la escasez de empleos de calidad y, a su vez, de las vías de acceso a esos empleos similares a las de un torneo. La narrativa de la meritocracia debe confrontarse con una contra-narrativa que reconozca que todas las partes de la relación laboral son vulnerables al credencialismo y exija que el Estado asuma una mayor responsabilidad en la formación laboral y la creación de empleos de calidad. Esta contra-narrativa puede manifestarse a través de una mejor rendición de cuentas de la financiación pública de la formación laboral y de consejos de credenciales que definan normas ocupacionales como los requisitos mínimos y máximos de las credenciales. Este impulso para volver a centrar a los trabajadores en la formación laboral debe considerarse parte de un proyecto más amplio para impulsar el poder de negociación de los trabajadores.

Harris, Jonathan

Associate Professor of Law

Loyola Law School-Los Angeles (USA)

jonathan.harris@lls.edu



CURRICULUM VITAE

Jonathan Harris researches contracts, labor and employment law, and equity in workforce development. His most recent article, *Consumer Law as Work Law*, was selected for the 2023 Harvard/Stanford/Yale Junior Faculty Forum. His publications have appeared or are forthcoming in the *California Law Review*, *Georgetown Law Journal*, *Alabama Law Review*, *California Law Review Online*, *Northwestern University Law Review Online*, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, and *New York City Law Review*. Professor Harris's 2021 article, *Unconscionability in Contracting for Worker Training*, sparked a national movement to rein in abusive Training Repayment Agreement Provisions (TRAPs) that require workers to pay large sums to quit. He is a grantee of the University of California Student Loan Law Initiative and a senior fellow with the Student Borrower Protection Center, and his writing has been cited by entities like the CFPB and the Senate Banking Committee in their efforts to regulate employer-driven debt.

Professor Harris is the chair of the AALS Section on Labor Relations and Employment Law, as well as an executive committee member of the AALS Section on Employment Discrimination Law and a co-organizer of the Michael A. Olivas Writing Institute. He previously taught in the Lawyering Program at NYU School of Law. Professor Harris clerked for Judge James E. Graves, Jr. of the U.S. Court of Appeals for the Fifth Circuit while teaching at Mississippi College School of Law. He began his legal career as a Skadden Fellow, focusing on the intersections of employment and consumer law. Prior to that, he was a labor and community organizer.

ABSTRACT

Credentialism at work

Credentialism is the combination of two related phenomena. First, it is the stacking and use of credentials not for the skills and knowledge they convey but for their signaling power. Second, credentialism is the ever-growing accumulation of credentials with diminishing levels of return from each subsequent credential.

In recent decades, credentialism has become the dominant pathway to increasingly scarce quality jobs in the United States. This has resulted in a credentials arms race between workers, promulgated both by job training policy and employers' stated preferences. Credentialism bestows financial rewards on credential providers well beyond universities, especially often overlooked nondegree credential providers. But credentialism burdens individual workers, perpetuates racial inequalities and class antagonism, and demobilizes workers and their unions. Paradoxically, credentialism also contributes to lost productivity for employers.

Credentialism thrives because of its deep entrenchment in the meritocracy narrative. The meritocracy narrative preaches that if workers expend money and time on academic and vocational credentials, they will be rewarded through greater career security, pay, and satisfaction. The narrative, however, is largely a myth perpetuated by laws that encourage a private market for job training and remove the state from its prior role as creator of quality jobs. That private market flourishes with over a million unique credentials for purchase; they are mostly nondegree credentials with minimal quality oversight.

This Article lays out the impact of credentialism and outlines possible responses that promote opportunity pluralism, or the reduction of scarcity of quality jobs and, in turn, the tournament-like pathways to those jobs. The meritocracy narrative must be confronted with a counternarrative acknowledging that all parties to the employment relationship are vulnerable to credentialism and demanding that the state take greater responsibility for job training and quality job creation. Such a counternarrative can then manifest through better accountability metrics for public funding for job training and credential boards that define occupational standards like minimum and maximum credential requirements. This push to re-center workers in job training should be viewed as part of a larger project to boost worker bargaining power.

Houwerzjl, Mijke

Catedrática de Derecho del Trabajo

Universidad de Tilburg (Países Bajos)

m.s.houwerzjl@tilburguniversity.edu



CURRICULUM VITAE

Mijke Houwerzjl es Catedrática de Derecho del Trabajo en la Universidad de Tilburg desde 2011. Anteriormente, también fue profesora de Derecho laboral europeo y comparado en la Universidad de Groningen (2010-2020). Imparte conferencias y ha publicado numerosos trabajos sobre cuestiones relacionadas con el Derecho laboral y de la Seguridad Social holandesa y europea, haciendo hincapié en los aspectos jurídicos de la movilidad laboral transnacional y las relaciones laborales flexibles, como el trabajo a través de empresas de trabajo temporal y el trabajo en plataformas en línea. Participa a menudo en proyectos de investigación (por encargo y académicos). Más recientemente, ha participado en un proyecto Horizonte 2020 sobre trabajadores pobres (2020-2023), un proyecto académico sobre trabajadores económicamente dependientes (2022) y un proyecto de libro holandés sobre el impacto de las plataformas y de los algoritmos en la protección de los trabajadores, financiado por la fundación holandesa Instituut Gak (2019-2021).

ABSTRACT

¿Políticas incoherentes de la UE para mejorar las cualificaciones y atraer talento? Necesidad de un enfoque coordinado de las políticas de "empleabilidad" y de fomento de la contratación de trabajadores de terceros países

En el contexto del envejecimiento de las sociedades y de las transiciones ecológica y digital, existe un amplio consenso sobre la necesidad de estrategias globales para abordar eficazmente la escasez estructural de mano de obra y de cualificaciones en muchas profesiones. Para complementar las políticas a nivel nacional, durante la pandemia de COVID-19 en 2020, se puso en marcha una Agenda Europea de Capacidades para la mejora y el reciclaje de las cualificaciones y para la activación y (re)integración de la población inactiva de la UE. A la luz de este objetivo, se adoptaron iniciativas de "empleabilidad" también en el ámbito de la EFP y el aprendizaje permanente. Además, la mejora de las condiciones de trabajo (en el marco de la EPSR), la facilitación de la movilidad dentro de la UE, pero también la migración laboral desde terceros países, forman parte de la amplia combinación de políticas que persigue la Comisión Europea.

En este trabajo, la atención se centra en el conjunto de medidas políticas y reglamentarias que se han propuesto (y en parte adoptado) para apoyar, facilitar y promover la atracción de talento y cualificaciones de fuera de la UE con el fin de contribuir a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y de cualificaciones.

En primer lugar, el trabajo describirá y analizará el paquete de Cualificaciones y Talento lanzado en abril de 2022. Este consiste en un ambicioso conjunto de medidas para promover la migración legal de nacionales de terceros países. Para mejorar el actual instrumento jurídico sobre permisos únicos, por ejemplo, introduciendo procedimientos de solicitud más rápidos para facilitar la contratación internacional, este paquete incluía una propuesta de refundición de la Directiva sobre el Permiso Único que recientemente ha sido aprobada (y, en breve, se adoptará formalmente). Todavía está pendiente una propuesta de revisión de la Directiva sobre residencia de larga duración. Mientras tanto, la Comisión también está poniendo en marcha Asociaciones de Talento con países socios específicos para impulsar la movilidad internacional y el desarrollo de capacidades, de acuerdo con la Comunicación de la Comisión sobre la atracción de capacidades y talento a la UE. Se ha propuesto un reglamento sobre una reserva de talentos de la UE que proporcione una herramienta para una colocación eficaz de los solicitantes de empleo de los países socios.

En segundo lugar, el trabajo evaluará críticamente cómo se relacionan dichas medidas y cómo pueden afectar a los canales semilegales o irregulares para proporcionar, en particular, en los sectores de bajos salarios de los mercados laborales de la UE, trabajadores de terceros países. La idea que subyace a la propuesta de paquete de Cualificaciones y Talento es que facilitar la contratación internacional y la adecuación de los puestos de trabajo mediante la mejora de las vías legales para la migración de terceros países contribuirá a frenar la migración irregular. Sin embargo, las vías de acceso a estos acuerdos indeseables distan mucho de estar cerradas. Esto puede socavar el potencial de las nuevas medidas para mejorar las vías legales de migración para ayudar a abordar la escasez de mano de obra y de cualificaciones en la UE, e incluso puede tener un impacto contraproducente en (otras partes de) la combinación global de políticas para abordar eficazmente la escasez estructural de mano de obra y de cualificaciones en los mercados de trabajo de la UE, como se mostrará mediante un análisis más detallado de algunas de las medidas implicadas.

El trabajo concluirá con algunas observaciones y recomendaciones sobre cómo alinear mejor las políticas en los diferentes ámbitos incluidos en la ambiciosa agenda europea para abordar la escasez de mano de obra de forma sostenible.

Houwerzijl, Mijke

Full Professor of Labour Law

Tilburg University (The Netherlands)

m.s.houwerzijl@tilburguniversity.edu



CURRICULUM VITAE

Mijke Houwerzijl is a Full Professor of Labour Law at Tilburg University (since 2011). Previously, she was an endowed Professor of European and comparative labour law at the University of Groningen as well (2010 – 2020). She lectures and has published widely on issues related to Dutch and European labour law and social security law, with an emphasis on legal aspects of transnational labour mobility and flexible labour relationships, such as temporary agency work and online platform work. She often participates in (commissioned and academic) research projects. Most recently, she has been involved in a Horizon 2020 project on working poor (2020-2023), an academic project on economically dependent workers (2022) and a Dutch book project about the impact of platformization and algorithmization on the protection of workers, funded by the Dutch foundation Instituut Gak (2019-2021).

ABSTRACT

***Inconsistent EU policies to upgrade skills and attract talent?
The need for a coordinated approach to ‘employability’ policies and policies to
promote the recruitment of workers from third countries.***

In the context of aging societies and the green and digital transitions, there is large consensus that comprehensive strategies are needed to effectively address structural labour and skills shortages in many professions. To complement policies at national level, during the COVID-19 pandemic in 2020, an European Skills Agenda was launched for upskilling and reskilling and for activation and (re)integration of the inactive EU population. In light of this goal, ‘employability’ initiatives were taken also in the field of VET and LifeLongLearning. Next to that, improving working conditions (as part of the EPSR), the facilitation of intra-EU mobility but also labour migration from third countries, is part of the comprehensive policy mix the European Commission is pursuing.

In this paper, the focus is on the set of policy and regulatory measures that has been proposed (and partly adopted) to support, facilitate and promote the attraction of talent and skills from outside the EU in order to contribute to addressing existing and future labour and skills shortages.

First of all, the paper will describe and analyse the Skills and Talent package launched in April 2022. This consists of an ambitious set of measure to promote legal migration of third country nationals. To enhance the current legal instrument on single permits, e.g. by introducing faster application procedures to facilitate international recruitment, this package included a proposal for a recast of the Single Permit Directive which has recently been politically approved (and will be formally adopted soon). A proposal for a revised Long-Term Residence Directive is still pending. Meanwhile, the Commission is also launching Talent Partnerships with specific partner countries to boost international mobility and the development of skills in line with the Commission's Communication on attracting skills and talent to the EU. A regulation on an EU Talent Pool has been proposed to provide a tool for an effective job placement of jobseekers from the partner countries.

Secondly, the paper will critically assess how said measures relate to and might impact semi-legal or irregular channels to provide in particular low-wage sectors in the EU labour markets with workers from third countries. The idea behind the proposed Skills and Talent package is that facilitating international recruitment and job matching by enhancing legal pathways for third country migration, will help to curb irregular migration. However, the gateways to such undesirable arrangements are far from closed. This may undermine the potential of the new measures to enhance legal migration pathways to help address EU labour and skills shortages, and may even have counterproductive impact on (other parts of) the comprehensive policy mix to effectively address structural labour and skills shortages in the EU labour markets, as will be shown by a more detailed analysis of some of the measures involved.

The paper will conclude with some remarks and recommendations on how to better align policies in the different fields included in the ambitious European agenda to address labour shortages in a sustainable way.

Ikeda, Shingou

Investigador

Instituto Japonés de Política Laboral y Formación
(Japón)

ikedashingou@outlook.com



CURRICULUM VITAE

Doctor en Administración de Empresas por la Universidad de Hosei. Licenciado en la Facultad de Sociología, Universidad de Keio. Máster por la Escuela de Ciencias y Tecnología de la Decisión, Instituto Tecnológico de Tokio. Investigadora del Instituto de Política Laboral y Formación de Japón (2005-). Tema principal de investigación: Movilidad laboral y conciliación de la vida laboral y familiar.

ABSTRACT

Formación y autodesarrollo de los trabajadores de mediana edad en Japón

El objetivo de la ponencia es mostrar la cuestión actual del desarrollo de las competencias profesionales de los trabajadores en Japón en términos de vida laboral activa en un contexto de aumento de los trabajadores de mediana edad en la sociedad envejecida. En Japón es habitual que los trabajadores que no pertenecen a la élite, como los obreros sin estudios superiores, tengan la oportunidad de ascender a mandos intermedios, al igual que los trabajadores de élite, como los oficinistas con estudios superiores, en virtud de la práctica laboral japonesa caracterizada por el empleo a largo plazo, el sistema salarial por antigüedad y el sindicato basado en la empresa. Todos los empleados que entran en la empresa después de la escuela de posgrado siguen desarrollando sus habilidades a través de la formación en el puesto de trabajo en las mismas empresas durante décadas bajo el sistema de promoción por antigüedad. Es cierto que la probabilidad de ascenso de los trabajadores de cuello blanco es mayor que la de los de cuello azul, pero los trabajadores de cuello azul tienen oportunidades de ascender a jefes de línea en las fábricas o talleres como resultado de la competencia.

Este sistema inclusivo de formación a largo plazo anima a todos los trabajadores a tiempo completo a desarrollar sus competencias en el marco de la competencia hasta la edad de promoción a directivos. La edad de promoción a mandos intermedios ronda los 40 años. Es muy ventajoso para los empresarios mantener una alta productividad en el lugar de trabajo durante mucho tiempo cuando la mayoría de los empleados son adultos jóvenes. Sin embargo, la mayoría de la mano de obra en Japón son ahora trabajadores de mediana edad, entre 40 y 50 años, y las empresas están obligadas a contratar trabajadores hasta los 65 años como consecuencia del envejecimiento de la población, aunque la edad de jubilación obligatoria original en Japón era de 55 años en la década de 1980, cuando la economía japonesa mostraba un alto crecimiento en comparación con los países europeos. Por lo tanto, es importante que los empresarios animen a los trabajadores de mediana edad a desarrollar sus habilidades tras la competencia por el ascenso de los empleados jóvenes a mandos intermedios.

Realicé una encuesta original sobre el asunto en 2019 y el resultado del análisis de datos muestra que los trabajadores orientados a la autoayuda que resuelven sus problemas por sí mismos muestran un bajo compromiso con el autodesarrollo de habilidades en comparación con los trabajadores orientados a la ayuda que piden ayuda para resolver sus problemas, especialmente entre los trabajadores masculinos de mediana edad. Es destacable que los trabajadores masculinos orientados a la ayuda participan activamente en actividades comunitarias en comparación con los trabajadores orientados a la autoayuda. También es cierto que los trabajadores orientados a la autoayuda aumentan con la edad, ya que la persona que se autoayuda es un modelo de adulto ideal en la sociedad moderna, pero hay que cambiar de mentalidad para llegar a ser trabajadores adultos maduros. Es cierto que los trabajadores orientados a la autoayuda son adecuados para la competencia, pero la ayuda mutua puede ser importante después de la mediana edad. Por lo tanto, es relevante promover la ayuda mutua en el lugar de trabajo, aunque el individualismo se haya acentuado en la era de la digitalización y la globalización actual. Tradicionalmente, en el sistema de empleo japonés era habitual que los trabajadores japoneses se ayudaran mutuamente entre sí, de modo que las empresas japonesas se han denominado comunidad como lugares de vida social cotidiana y no sólo de negocios. Debemos reflexionar sobre el reciclaje de los trabajadores de mediana edad en el contexto del trabajo como vida social activa.

Ikeda, Shingou

Investigador

Japan Institute for Labor Policy and Training (Japan)

ikedashingou@outlook.com



CURRICULUM VITAE

Doctor of Business Administration: Hosei University. Undergraduate: School of Sociology, Keio University. Master Degree: School of Decision Science and Technology, Tokyo Institute of Technology. Vocational Career: Researcher of Japan institute for Labor Policy and Training(2005-). Main Research Theme: Job Mobility, Work Life Balance

ABSTRACT

Middle-aged Workers' Training and Self-development in Japan

The aim of the presentation is to show the present issue in employees' occupational skills development in Japan in terms of active working life under the increase of middle-aged workers in aged society. It has been common in Japan that non-elite workers such as blue-collar workers without higher education have opportunity to promote to middle managers as well as elite workers such as white-collar workers with higher education under the Japanese employment practice characterized as long-term employment, seniority wage system, and company-based labor union. All employees who enter the company after graduate school, continues to develop their skills through on-the-job training in the same companies for decades under seniority promotion system. It is true that the white-collar's probability of promotion is higher than blue-collar's, but there are opportunities for the blue-collar workers to promote to line managers in the factories or shops as a result of competition.

This inclusive long-term training system encourage all fulltime workers to develop their skills under the competition till the age of promotion to managers. It is about the age of 40 to promote to middle-managers. It is very advantageous for employers to keep high productivity in workplace for long time when majority of employees are young adults. However, the majority of labor force in Japan is now middle-aged workers, 40's and 50's years of age and employees are required to employ workers till 65 years of age as a result of population aging, although the original mandatory retirement age in Japan was 55 years old in 1980's when Japanese economy shows high growth compared with European countries. It becomes, therefore, important issues for employers to encourage middle aged workers to develop their skills after competition for young employees' promotion to middle manager.

I conducted original survey on the matter in 2019 and the result of data analysis shows that self-help-oriented workers who solve their problems by themselves shows low commitment to self-development of skills compared with help-oriented workers who ask for help to solve their problems, especially among male workers in middle age. It is remarkable that the help-oriented male workers are active in community activities compared to self-help-oriented workers. It is also true that self-help-oriented workers are increasing with the age, as self-help person in an ideal adult model in modern society, but we must change in thinking about growing up to matured adult workers. It is true the self-help-oriented workers are suitable for competition, but mutual help might be important after middle age. It is therefore important to promote mutual help in workplace, although individualism has been stressed in the age of digitalization and globalization today. It was traditionally common for Japanese workers to help colleagues each other in the Japanese employment system, so that Japanese companies have been called community as places for daily social lives rather than that only for business. We must think about re-training of middle-aged workers in context of work as active social lives.

Impellizzieri, Giorgio

Investigador

Universidad de Módena y Reggio Emilia (Italia)

giorgio.impellizzieri@unimore.it



CURRICULUM VITAE

Experto en políticas laborales y relaciones industriales, doctor en Derecho del Trabajo, becario de investigación en la Universidad de Módena y Reggio Emilia, becario de investigación de ADAPT. Especializado en negociación colectiva, formación continua y políticas activas, con colaboraciones en programas de asistencia técnica, consultoría, investigación y formación para instituciones públicas, sindicatos y asociaciones empresariales.

ABSTRACT

El aprendizaje a lo largo de la vida en el Derecho del Trabajo italiano

Objetivos: El objetivo de esta investigación es examinar cómo la formación y la recualificación de los trabajadores han sido reguladas por la ley y la negociación colectiva en Italia.

Metodología: Desde un punto de vista metodológico, la investigación implica el análisis de los convenios colectivos de trabajo tanto a nivel nacional como de empresa, junto con la reconstrucción del marco legal.

Resultados: La investigación revela un creciente interés entre los interlocutores sociales en el ámbito de la formación profesional, lo que permite identificar las tendencias clave y sistematizar diversos modelos de regulación.

Índice: 1. La formación de los trabajadores en derecho laboral: una introducción. 2. El fragmentado régimen jurídico de la formación profesional. 3. La aportación de las relaciones laborales: orígenes y límites de los fondos interprofesionales. 4. El sistema de aprendizaje. 5. La contribución de la NextGenerationEU: el nuevo plan de competencias. 6. La pieza que faltaba: la clasificación profesional y el sistema de grados.

Impellizzieri, Giorgio

Researcher

Módena and Reggio Emilia University (Italy)

giorgio.impellizzieri@unimore.it



CURRICULUM VITAE

Expert in labour policies and industrial relations, Ph.D. in Labour Law, Research fellow at the University of Modena and Reggio Emilia, ADAPT Research Fellow. Specialized in collective bargaining, lifelong learning, and active policies, with collaborations on technical assistance programs, consultancy, research, and training for public institutions, trade unions, and employer associations.

ABSTRACT

Lifelong learning in the italian Labour Law

Objectives: The aim of this research is to investigate how training and reskilling of workers have been regulated by law and collective bargaining in Italy.

Methodology: From a methodological standpoint, the survey involves analyzing collective labor agreements at both the national and company levels, along with reconstructing the legal framework.

Results: The research reveals a growing interest among social partners in the field of vocational training, allowing for the identification of key trends and the systematization of various regulatory models.

Summary: 1. Worker training in labour law: an introduction. 2. The fragmented legal system on vocational training. 3. The contribution of industrial relations: origins and limits of interprofessional funds. 4. The system of apprenticeship. 5. The contribution of NextGenerationEU: the New Skill Plan. 6. The missing piece: job classification and grading system.

Kurzynoga, Malgorzata Miernicka, Irmia

Profesoras Doctoras

Universidad de Łódź (Polonia)

mkurzynoga@wpia.uni.lodz.pl

irmia.miernicka@wpia.uni.lodz.pl



CURRICULUM VITAE

La Profesora Malgorzata Kurzynoga es Doctora con habilitación. Profesora del Departamento de Derecho Laboral Europeo, Internacional y Colectivo de la Universidad de Łódź (Polonia). Abogada. Especializada en conflictos laborales colectivos, negociación colectiva, sindicatos, teletrabajo transfronterizo e igualdad de género. Autora de unas setenta publicaciones académicas sobre Derecho del Trabajo.

La Profesora Irmia Miernicka es Doctora y profesora adjunta en el Departamento de Derecho Laboral Europeo, Internacional y Colectivo de la Universidad de Lodz. Tutora, abogada habilitada y miembro de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Autora de publicaciones en polaco e inglés relacionadas con el Derecho laboral, ponente en conferencias internacionales y nacionales. Sus intereses científicos se centran en las cuestiones de la injerencia en la libertad de los trabajadores y los derechos de los trabajadores en la era digital.

ABSTRACT

Mejorar las competencias de los trabajadores para el trabajo a distancia - Consideraciones jurídicas

A la luz de la creciente prevalencia del trabajo a distancia, es crucial abordar la evolución de las competencias que se exigen a los trabajadores. Muchos de ellos, acostumbrados a trabajar en condiciones tradicionales y estacionarias, tienen dificultades para adaptarse a la nueva realidad, ya que carecen de competencias, como las relacionadas con la autoorganización del trabajo. Al mismo tiempo, el papel del empresario es apoyar a los trabajadores en su desarrollo profesional.

En este contexto, tres competencias clave son cruciales para los trabajadores: motivarse para trabajar, aprender a trabajar en un sistema basado en tareas y separar el tiempo de trabajo del tiempo de ocio (transición al modo "offline"). En medio de la sobrecarga de información y los canales de comunicación disponibles, esta última habilidad es particularmente difícil, por lo que requiere el apoyo de los legisladores mediante la introducción del derecho a desconectar. En este aspecto, una de las cuestiones más acuciantes es si este derecho debe concederse también a los directivos y otros responsables autónomos. Con base en el novedoso enfoque adoptado por la Corte Constitucional de Colombia en este aspecto (sentencia de 29 de agosto de 2023, C-331), sostenemos que la privación total del derecho a la desconexión a los directivos y personal de gestión constituye una violación de la dignidad humana. Esto se debe al carácter esencial e irrenunciable del derecho al descanso, del que no se puede privar a un trabajador con independencia de las funciones que desempeñe en el lugar de trabajo. Esto supondría una violación de la dignidad humana. La línea de razonamiento adoptada por el Tribunal Constitucional de Colombia puede utilizarse en el Derecho europeo.

Kurzynoga, Malgorzata Miernicka, Irmia

Professors

University of Łódź (Poland)

mkurzynoga@wpia.uni.lodz.pl

irmia.miernicka@wpia.uni.lodz.pl



CURRICULUM VITAE

Professor Malgorzata Kurzynoga is PhD with habilitation. Professor in the Department of European, International and Collective Labour Law at the University of Łódź in Poland, attorney-at-law. Specialized in collective labour disputes, collective bargaining, trade unions, cross-border telework and gender equality. Author around seventy academic publications about labour law.

Professor Irmia Miernicka is Phd, Assistant Professor in the Department of European, International and Collective Labour Law of University of Lodz. Tutor, attorney at law, member of International Society for Labour and Social Security Law.

Author of publications in Polish and English related to labour law, speaker at international and national conferences. Her scientific interests focus on the issues of interference in workers' freedom and workers' rights in the digital era.

ABSTRACT

Enhancing Workers' Competences for Remote Work - Legal Considerations

In light of the growing prevalence of remote work, it is crucial to address the evolving competences required from workers. Many of them, accustomed to working in traditional, stationary conditions, find it difficult to adapt to the new reality, as they lack skills, such as those related to self-organization of work. At the same time, the employer's role is to support workers in their professional development. In this context, three key skills are crucial for workers - motivating themselves to work, learning how to work in a task-based system and separating work time from leisure time (transitioning into "offline" mode)

Amidst the information overload and available communication channels, the latter skill is particularly challenging, thus requiring support from lawmakers by introducing the right to disconnect. In this aspect, one of the most pressing questions is whether this right should also be granted to management and other autonomous decisionmakers. Based on the novel approach adopted by the Constitutional Court of Colombia in this aspect (judgment of 29 August 2023 r., C-331), we argue that total deprivation of management and managerial staff of the right to disconnect is a violation of human dignity. This is due to the core, undiminshable nature of the right to rest, of which an employee cannot be deprived regardless of the functions they perform in the workplace. This would be a violation of human dignity. The line of reasoning adopted by the Constitutional Court of Columbia can be used under European law.

Maggi-Germain, Nicole

Profesora e Investigadora

Universidad Paris 1, Panthéon-Sorbonne (ISST) (Francia)

Nicole.Maggi-Germain@univ-paris1.fr



CURRICULUM VITAE

Nicole Maggi-Germain es especialista en Derecho del Trabajo y Profesora Asociada de Derecho Social en la Universidad de París I, Panthéon-Sorbonne. Fue Directora del Instituto de Estudios Laborales de 2014 a 2021. En 2018-2020, formó parte del Grupo Asesor Internacional de Harvard encargado de aportar su experiencia en el proyecto "Rebalancing Economic and Political Power: A Clean Slate for the Future of Labor Law", Programa de Trabajo y Vida Laboral (Facultad de Derecho de Harvard, Estados Unidos). Es investigadora en el Laboratorio de Derecho y Cambio Social y miembro de la "Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin" (Nantes).

Sus principales campos de investigación son la formación profesional, las relaciones laborales en el sector público y la salud en el trabajo. Actualmente trabaja sobre las cuestiones jurídicas y antropológicas que rodean a la robótica y la inteligencia artificial. Ha dirigido un libro científico internacional para el Centenario de la OIT (L'impact des normes de l'O.I.T. sur la scène internationale, Acte du colloque pour le Centenaire de l'Organisation internationale du Travail).

ABSTRACT

Utilizar las transiciones ecológica y digital para reestructurar los grupos

El llamamiento a las transiciones ecológicas y digitales, especialmente presente en los distintos textos de la Comisión Europea, se apoya en un discurso que moviliza referencias como movilidad, disrupción, agilidad, talento y resiliencia, que constituyen narrativas destinadas a remodelar las políticas públicas y preparar a las personas y las empresas para el cambio económico. Impulsadas por la financiación europea, estas políticas públicas se reciben a nivel nacional y luego se difunden a las empresas a través de medidas legales, como "transco", transiciones colectivas, diseñadas para fomentar el reciclaje de los empleados en profesiones prometedoras con la ayuda de la financiación pública. De este modo, el medio ambiente y la transición digital se convierten en temas de negociación colectiva o de consulta de los órganos de representación de los trabajadores, facilitando la puesta en marcha de un proceso de transformación permanente de la empresa, apelando a la movilidad profesional voluntaria de los trabajadores, dentro o fuera de la empresa, y evitando al mismo tiempo los despidos. De este modo, las preocupaciones medioambientales se convierten en un objetivo industrial, al tiempo que se crea un mercado para las transiciones profesionales, implicando -y empoderando- a los empleados en la construcción de sus trayectorias profesionales.

Maggi-Germain, Nicole

Professor and Researcher

Paris 1 University, Panthéon-Sorbonne (ISST) (France)

Nicole.Maggi-Germain@univ-paris1.fr



CURRICULUM VITAE

Nicole Maggi-Germain is a specialist of Labour law, associate professor in Social Law at the University of Paris I, Panthéon-Sorbonne, and the director of the Labor Studies Institute from 2014 to 2021. In 2018-2020, she was part of Harvard International Advisory Group in charge to provide expertise on the project "Rebalancing Economic and Political Power: A Clean Slate for the Future of Labor Law" - Labor and Worklife Program (Harvard Law School, USA).

She is a researcher at the Laboratory Droit et changement social and a member of the Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin (Nantes).

Her main fields of research are vocational training, labor relationship in the public sector, health at work. She is currently working on the legal and anthropological issues surrounding robotics and artificial intelligence. She directed an international scientific book for the Centenary of the ILO (L'impact des normes de l'O.I.T. sur la scène internationale, Acte du colloque pour le Centenaire de l'Organisation internationale du Travail).

ABSTRACT

Using the ecological and digital transitions to restructure groups

The call for green and digital transitions, particularly present in the European Commission's various texts, is supported by a discourse that mobilises references such as mobility, disruption, agility, talent and resilience, which constitute narratives aimed at reshaping public policies and preparing people and businesses for economic change. Driven by European funding, these public policies are received at national level and then disseminated to companies through legal measures, such as "transco", collective transitions, designed to encourage the retraining of employees in promising professions with the help of public funding. In this way, the environment and the digital transition become topics for collective bargaining or consultation of workers' representative bodies, facilitating the implementation of a process of permanent transformation of the company, appealing to the voluntary professional mobility of workers, within or outside the company, while avoiding redundancies. In this way, environmental concerns become an industrial objective, while creating a market for career transitions, involving - and empowering - employees in the construction of their career paths.

Martínez Martínez, Irene

Investigadora Predoctoral

Universidad de Deusto (España)

martinez.irene@deusto.es



CURRICULUM VITAE

Investigadora predoctoral en la Universidad de Deusto. Beneficiaria del Programa Predoctoral de Formación de Personal Investigador No Doctor del Departamento de Educación del Gobierno Vasco. Desde 1 de enero de 2024, miembro del equipo de investigación “Estímulos jurídicos para los retos sociolaborales” cuyo IP es Francisco Javier Arrieta Idiákez.

Graduada en Derecho y Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Deusto (2019), premio extraordinario fin de carrera; Máster en Práctica de la Abogacía y Máster en Fiscalidad Empresarial. Abogada colegiada 9.260 en el Colegio de la Abogacía de Bizkaia, con experiencia laboral en la práctica de la abogacía durante cuatro años en EY (2019-2021) y Garrigues (2021-2023).

Mi artículo de 2019 “La limitación a la deducibilidad de los gastos financieros en el Impuesto sobre Sociedades: Evolución y análisis comparativo» fue galardonado con el Premio Adrián Celaya para Jóvenes Juristas (Academia Vasca de Derecho) y publicado en la revista «Estudios de Deusto» indexada en Scopus y reconocida con el sello FECYT.

ABSTRACT

La modernización de los servicios de empleo como herramienta para evitar la discriminación de las personas de mayor edad

Las nuevas tecnologías han incidido en numerosos aspectos de sociedad y mercado y, en consecuencia, también en el ámbito laboral. No obstante, como la mayoría de los efectos que trae consigo esta revolución 4.0, las ventajas, generalmente en términos de flexibilidad, no están exentas de amenazas para numerosos derechos de los trabajadores, como el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Los procesos de selección son una de las áreas en las que la digitalización tiene una creciente incidencia, permitiendo un más fácil y rápido acceso por parte de los potenciales trabajadores a nuevas oportunidades profesionales, y agilizando y acelerando la contratación por parte de los empresarios, reduciendo, además, sus costes. Desde la publicidad dirigida de las ofertas de trabajo hasta la contratación, y en la posterior gestión del personal, las empresas se apoyan en herramientas tecnológicas que inciden en mayor o menor medida en la toma de decisiones empresariales y que pueden perjudicar a colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión sociolaboral, como las personas de mayor edad. Si bien la utilización de la IA entraña numerosos riesgos para el acceso y mantenimiento en el empleo de estas personas, el presente trabajo pretende analizar cómo, a pesar de que las personas de mayor edad se vean más expuestas a los efectos que trae consigo la transición digital, también pueden verse favorecidas por esta a través de la modernización de los servicios de empleo.

Índice provisional: 1. El reto demográfico y el impacto de la edad en el mercado de trabajo. 2. La edad como causa de discriminación y su regulación actual europea e interna. 3. El riesgo de exclusión sociolaboral de las personas de mayor edad: su categorización como colectivo de atención prioritaria en la política de empleo. 4. La digitalización en los procesos de selección: origen o solución de los problemas derivados de la existencia de sesgos. 5. La digitalización en los procesos de formación. Combatiendo la brecha de competencias. 6. La modernización de los servicios de empleo en la nueva Ley Vasca de Empleo.

Martínez Martínez, Irene

PhD Student

University of Deusto (Spain)

martinez.irene@deusto.es



CURRICULUM VITAE

PhD Student at the University of Deusto, Beneficiary of the Predoctoral Programme for the Training of Non-Doctoral Research Staff of the Department of Education of the Basque Government. From 1 January 2024, member of the research team "Legal incentives for socio-labour challenges" whose PI is Francisco Javier Arrieta Idiakez.

Graduate in Law and Business Administration and Management from the University of Deusto (2019), special end-of-degree award; Master's degree in Legal Practice and master's degree in Business Taxation. Member of the Bizkaia Bar Association, with four years' work experience in the practice of law at EY (2019-2021) and Garrigues (2021-2023).

My 2019 article "The limitation to the deductibility of financial expenses in Corporate Income Tax: Evolution and comparative analysis" was awarded the Adrián Celaya Prize for Young Lawyers (Basque Academy of Law) and published in the journal "Estudios de Deusto" indexed in Scopus and recognised with the FECYT seal.

ABSTRACT

Modernisation of employment services as a tool to avoid discrimination of older people

New technologies have had an impact on many aspects of society and the market and, consequently, also in the field of employment. However, like most of the effects brought about by this 4.0 revolution, the advantages, generally in terms of flexibility, are not without threats to numerous workers' rights, such as the right to equality and non-discrimination. Recruitment processes are one of the areas where digitalisation is having an increasing impact, allowing easier and faster access by potential workers to new career opportunities, and streamlining and speeding up recruitment by employers while reducing their costs. From the targeted advertising of job offers to recruitment and subsequent personnel management, companies rely on technological tools that have an impact to a greater or lesser extent on business decision-making and which can be detrimental to groups at risk of social and labour exclusion, such as older people.

Although the use of AI entails numerous risks for the access to and maintenance of employment for these people, this paper aims to analyse how, despite the fact that older people are more exposed to the effects of the digital transition, they can also be favoured by it through the modernisation of employment services.

Provisional table of contents 1. The demographic challenge and the impact of age on the labour market. 2. Age as a cause of discrimination and its current European and internal regulation. 3. The risk of socio-labour exclusion of older people: their categorisation as a group of priority attention in employment policy. 4. Digitalisation in the selection processes: origin or solution of the problems derived from the existence of biases. 5. Digitalisation in training processes. Fighting the skills gap. 6. Modernisation of employment services in the new Basque Employment Act.

McGrath, Simon

Profesor de Educación

Universidad de Glasgow (Reino Unido)

simon.mcgrath@glasgow.ac.uk



CURRICULUM VITAE

Es titular de la Cátedra de Educación de la Universidad de Glasgow. Antes fue titular de la Cátedra UNESCO de Educación Internacional y Desarrollo en la Universidad de Nottingham. Trabaja sobre diversos aspectos de la relación entre educación y desarrollo, en particular sobre aprendizaje profesional y diversas formas de trabajo, sobre sostenibilidad y sobre desarrollo humano integral. La mayor parte de su trabajo se ha desarrollado en África, aunque también ha trabajado en Europa, Asia y en el Pacífico. Ha sido asesor científico gubernamental tanto en el Reino Unido como en Sudáfrica, y ha realizado una amplia labor política internacional, especialmente para la UNESCO, la Commonwealth y la SADC.

ABSTRACT

Ecosistemas sociales de competencias para transiciones justas

En los últimos 25 años, la literatura sobre los ecosistemas de competencias ha surgido en el mundo anglófono como un intento de ofrecer una nueva vía a través del eterno debate sobre la estructura y la agencia, y entre las escalas macro y micro. En los últimos cinco años, la tercera ola de esta literatura ha tratado de llevar el enfoque en nuevas direcciones. Entre ellas, superar el enfoque anterior centrado en los países desarrollados anglófonos, en el sistema formal de cualificaciones y en la economía, e incluir lo social y lo sostenible junto con el ámbito económico. Al hacerlo, el enfoque ha sido más explícito que las versiones anteriores en lo que respecta a la cuestión de la escala, ya sea inspirándose en Bronfenbrenner o en Bhaskar. También ha intentado desarrollar una teorización más profunda de las relaciones estructura-agencia, inspirándose en Gramsci y en el realismo crítico (Bhaskar, pero también Archer) en sus diferentes vertientes. En los últimos seis meses, las dos vertientes de este enfoque han empezado a unirse con vistas a desarrollar una generación unificada (¿cuarta?) que se centra de forma muy aguda en el reto existencial de la capacitación para futuros sostenibles. En este artículo, exploro los principales retos a los que se enfrenta el desarrollo de un relato convincente de los ecosistemas sociales para la capacitación para transiciones justas. Me centro tanto en algunos de los retos conceptuales como metodológicos que hay que abordar para que el enfoque sea una parte significativa de una creciente ola de investigación sobre la pos-economía política de las competencias.

McGrath, Simon

Professor of Education

University of Glasgow (United Kingdom)

simon.mcgrath@glasgow.ac.uk



CURRICULUM VITAE

He holds the established Chair in Education at the University of Glasgow. Before moving to this role in 2022, I was UNESCO Chair in International Education and Development at the University of Nottingham. He works on a range of aspects of the education-development relationship, particularly on vocational learning and diverse forms of work, on sustainability and on integral human development. Most of his work has been in Africa though I have done some work in Europe, Asia and the Pacific. He has been a government scientific advisor in both UK and South Africa, and have done extensive international policy work, most especially for UNESCO, the Commonwealth and SADC.

ABSTRACT

Social ecosystems for skills for just transitions

Over the past 25 years, the skills ecosystems literature has emerged in the Anglophone world as an attempt to offer a new way through perennial debate about structure and agency, and between the macro and micro scales. In the past five years, the third wave of this literature has sought to take the approach in new directions. These include moving beyond the previous focus on Anglophone developed countries, on the formal skills system and economy, and on including the social and the sustainable alongside the economic domain. In doing so, the approach has been more explicit than earlier versions regarding the scale question, whether drawing on Bronfenbrenner or Bhaskar. It has also tried to develop a deeper theorisation of structure agency relationships, drawing on Gramsci and critical realism (Bhaskar but also Archer) in its different strands. In the past 6 months, the two strands of this approach have started to come together with a view to developing a unified (fourth?) generation that focuses very sharply on the existential challenge of skilling for sustainable futures. In this paper, I explore the main challenges that face the development of a compelling account of social ecosystems for skills for just transitions. I focus both on some of the conceptual and methodological challenges that need to be addressed if the approach is to be a significant part of a growing wave of post-political economy of skills research.

Menoya Zayas, Sandys

Profesor Visitante

Universidad de Málaga (España)

menoya@uma.es



CURRICULUM VITAE

Doctor en Ciencias Económicas, Licenciado en Economía y en Derecho por la Universidad de Pinar del Río, Cuba. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Derecho Marítimo y Derecho de la Economía. Ha impartido docencia de pregrado y posgrado en Cuba y en el extranjero. Ha coordinado y colaborado en diversos proyectos de investigación, nacionales e internacionales. Cuenta con una amplia producción investigadora, divulgada en congresos nacionales e internacionales y en publicaciones de alto impacto. Integra los consejos arbitrales de varias revistas científicas especializadas en temas jurídicos y económicos. Ha ejercido como evaluador externo de tesis doctorales y programas académicos. Ha sido becario de excelencia de la Confederación de Suiza y becario posdoctoral de la Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrado en la Universidad de Málaga, donde actualmente trabaja como Profesor Visitante en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

Retos para el trabajo marítimo en la era de las transiciones (digital, energética y demográfica): ¿Formación, reconversión o “muerte laboral”?

Sumario provisional: 1. Introducción. 2. El mundo del trabajo y las relaciones laborales en la era de las transiciones. 2.1. Tendencias actuales en el ámbito del trabajo y las relaciones laborales. 2.2. Digitalización. 2.3. Descarbonización. 3. Breve aproximación al carácter del trabajo en el sector marítimo. 3.1. Caracterización del sector marítimo como industria. 3.2. Caracterización del trabajo en el mar. 4. Hacia una nueva concepción de la formación de la gente de mar de cara a las tres transiciones. 4.1. Perspectivas y retos en materia de formación. 4.2. Áreas clave de intervención y propuesta de actuación. 4.2.1. Formación continua o aprendizaje para toda la vida. 4.2.2. Formación en competencias digitales. 4.2.3. Recualificación, reorientación y reinserción laboral y profesional. 5. Algunas reflexiones finales. Referencias bibliográficas.

Resumen: Dos de las tendencias más visibles actualmente son la transición digital y la transición energética, con un impacto marcado en el sector de la industria marítima, cuyas particularidades delimitan las actuaciones en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de cara a las nuevas exigencias que en materia de empleabilidad y formación en competencias acarrearán tales fenómenos. El objetivo de la ponencia es fundamentar algunas propuestas de actuación que contribuyan a reformular el enfoque actual de la formación de la gente de mar, sobre la base de identificar los nuevos retos que traen consigo las aludidas transiciones y las principales áreas de intervención del derecho social. La investigación responde a un enfoque cualitativo y tiene carácter exploratorio, cuya metodología se basa en los métodos teóricos histórico-lógico y de análisis-síntesis, así como en las técnicas de análisis bibliográfico y revisión documental, las cuales permitieron procesar fuentes de información secundaria. Los análisis aportados por el autor ponen de manifiesto en qué medida la digitalización y la descarbonización impactarán en el trabajo de la gente de mar y en la concepción de nuevas relaciones laborales, sobre todo en materia de empleabilidad basada en competencias digitales, formación continua y más especializada para una transición digital y para la reconversión profesional, en función de las nuevas condiciones y características del trabajo y la vida a bordo de buques. Por lo tanto, se concluye que es necesidad imperiosa que el abordaje de la formación de la gente de mar se haga bajo el prisma del trabajo decente y apuntando a la necesidad de reforzar la negociación colectiva y la adopción de políticas públicas que conviertan a dichos procesos en oportunidades de desarrollo y competitividad, de manera que su asimilación por parte de los colectivos laborales implicados sea segura, justa, inclusiva y sostenible.

Menoya Zayas, Sandys

Visiting Professor

University of Málaga (Spain)

menoya@uma.es



CURRICULUM VITAE

PhD in Economics, Bachelor of Economics and Bachelor of Law from the University of Pinar del Río, Cuba. Professor of Labour and Social Security Law, Maritime Law and Economic Law. He has taught undergraduate and postgraduate courses in Cuba and abroad. He has coordinated and collaborated in various national and international research projects. He has an extensive research output, published in national and international congresses and high impact publications. He is a member of the arbitration boards of several scientific journals specialising in legal and economic issues. He has served as an external evaluator of doctoral theses and academic programmes. He has been a scholar of excellence of the Swiss Confederation and postdoctoral fellow of the Ibero-American Postgraduate University Association at the University of Málaga, where he is currently a Visiting Professor in the Department of Labour and Social Security Law.

ABSTRACT

Challenges for maritime labour in the age of transitions (digital, energy and demographic): Training, retraining or "death at work"?

Provisional summary: 1. By way of introduction. The world of work and industrial relations in the age of transitions. 2.1. 2.1. Current trends in the world of work and industrial relations. 2.2. 2.2. Digitalisation. 2.3. Decarbonisation. 3. A brief overview of the nature of work in the maritime sector. 3.1. Characterisation of the maritime sector as an industry. 3.2. Characterisation of work at sea. 4. Towards a new conception of seafarers' training in the face of the three transitions. 4.1. Training perspectives and challenges. 4.2. Key areas of intervention and proposed action. 4.2.1. Continuing training or lifelong learning. 4.2.2. Training in digital skills. 4.2.3. Re-skilling, re-orientation and re-integration into employment and vocational training. 5. Some final reflections. Bibliographical references.

Abstract Two of the most visible trends at present are the digital transition and the energy transition, with a marked impact on the maritime industry sector, whose particularities delineate the actions in the field of labour and social security law in the face of the new requirements in terms of employability and skills training that these phenomena entail. The aim of the paper is to provide some proposals for action to help reformulate the current approach to the training of seafarers, on the basis of identifying the new challenges brought about by the aforementioned transitions and the main areas of intervention of social law. The research responds to a qualitative approach and has an exploratory character, whose methodology is based on the historical-logical theoretical methods and analysis-synthesis, as well as on the techniques of bibliographical analysis and documentary review, which allowed the processing of secondary sources of information. The analyses provided by the author show to what extent digitalisation and decarbonisation will have an impact on the work of seafarers and on the design of new labour relations, especially in terms of employability based on digital skills, continuous and more specialised training for a digital transition and for professional reconversion, in accordance with the new conditions and characteristics of work and life on board ships. It is therefore concluded that it is imperative that the training of seafarers be approached through the prism of decent work and pointing to the need to strengthen collective bargaining and the adoption of public policies that turn these processes into opportunities for development and competitiveness, so that they can be assimilated by the labour groups involved is safe, fair, inclusive and sustainable.

Murto, Jari

Profesor Titular

Universidad de Helsinki (Finlandia)

jari.@helsinki.fi



CURRICULUM VITAE

Jari Murto es Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de Helsinki (Finlandia). Sus principales intereses de investigación son las doctrinas del Derecho laboral, la determinación de las condiciones de empleo, el aprendizaje permanente, la regulación de las transiciones en el mercado laboral y las relaciones laborales a escala nacional y de la UE. Murto ha analizado el marco jurídico del aprendizaje permanente en la monografía "Developing job seekers and employees' skills as part of labour market policy" (2018, en finés) y en artículos. Murto es fundador y codirector de los grupos de investigación "Derecho laboral y aprendizaje permanente" y "Modelo finlandés de mercado laboral". Murto ha actuado como experto nacional en varias redes, como el proyecto de base de datos de la OIT (IRLex) y el Centro Europeo de Expertos (ECE) en el ámbito del Derecho laboral.

ABSTRACT

Instituciones que garantizan la empleabilidad: evolución reciente en Finlandia y Suecia con comparaciones.

Finlandia y Suecia pertenecen al modelo nórdico de mercado laboral, que se caracteriza por una elevada densidad sindical y el importante papel de los convenios colectivos. El Estado ha sido tradicionalmente una parte neutral, mientras que los interlocutores sociales han desempeñado un papel importante en el desarrollo de la legislación laboral y las instituciones del mercado de trabajo. En los últimos años, tanto Finlandia como Suecia han experimentado reformas que han incluido cuestiones relacionadas con la empleabilidad y el aprendizaje permanente. En el pasado, se daba por sentado que, tras la graduación, los empleados trabajarían en empleos similares durante toda su carrera. No había necesidad de pensar en el aprendizaje permanente en un mercado laboral tan estable. Sin embargo, los mercados de trabajo finlandés y sueco han cambiado y las transiciones laborales han aumentado. Esta evolución se ha acelerado y las transiciones de los trabajadores implican a menudo la necesidad de recualificarse o perfeccionarse.

Así pues, también ha surgido la necesidad de desarrollar nuevas instituciones que garanticen la mejora de las cualificaciones, la reconversión profesional y la seguridad de la transición cuando exista riesgo de rescisión de los contratos de trabajo. En paralelo a la necesidad de instituciones más fuertes que garanticen la empleabilidad, se ha producido un cambio en la forma de regular los mercados de trabajo finlandés y sueco. Los recientes cambios en el modelo del mercado laboral finlandés tienen como punto de partida la retirada de la Confederación de Industrias Finlandesas (EK) de las negociaciones centralizadas y las cuestiones relacionadas con el mercado laboral (2015). Sin embargo, las verdaderas turbulencias comenzaron en 2023, cuando el Gobierno conservador de derechas de Orpo empezó a aplicar reformas en el mercado laboral. En 2024 hubo una oleada de huelgas en Finlandia, por ejemplo una huelga política de tres semanas en marzo para protestar contra la reforma legal propuesta. Dado que el objetivo del Gobierno es aumentar la tasa de empleo, se prevé que las reformas mejoren la empleabilidad y el aprendizaje permanente. El modelo sueco de mercado laboral se caracteriza tradicionalmente por una gran autonomía de los interlocutores sociales y un Estado neutral que garantiza al mismo tiempo un marco para el mercado laboral. Sin embargo, se ha producido un cambio en la forma de interactuar de estos tres actores. Este cambio puede explicarse en parte por la situación parlamentaria a principios de la década de 2020, cuando un Gobierno socialdemócrata débil necesitaba el apoyo de los partidos de centro para mantener el poder. A cambio, los partidos de centro exigían reformas de la legislación laboral. Durante este periodo, los interlocutores sociales negociaban un nuevo acuerdo de transición. Estas negociaciones se ampliaron para incluir la protección del empleo y las iniciativas públicas en materia de seguridad y reciclaje profesional. El resultado fueron nuevos acuerdos principales y una reforma jurídica que entró en vigor en 2022. En esta contribución, exploramos algunas instituciones jurídicas relacionadas con la empleabilidad y el aprendizaje permanente en Finlandia y Suecia. Nos centraremos especialmente en la dicotomía entre lo público y lo privado. Esto nos permite describir ciertas características de los modelos de mercado laboral finlandés y sueco, así como las trayectorias de las instituciones y los derechos y obligaciones de los diferentes actores. Las instituciones pueden ser de naturaleza más privada o más pública, en parte dependiendo de su historia y su finalidad. Las instituciones privadas suelen basarse en acuerdos entre los interlocutores sociales y su financiación se basa en la contribución privada. Las instituciones públicas se basan en la legislación y se financian mediante impuestos. Las instituciones también pueden ser de naturaleza híbrida, es decir, tener características tanto públicas como privadas. También existen diferencias en cuanto a quién se beneficia de las subvenciones o los servicios prestados por las distintas instituciones. Nuestra contribución aportará un conocimiento ampliado sobre el estado actual y la evolución reciente de las instituciones relacionadas con el aprendizaje permanente y la empleabilidad. Nuestro análisis basado en la dicotomía entre lo público y lo privado profundizará en la comprensión de cómo se vincula el aprendizaje permanente como parte de las transiciones del mercado laboral y la empleabilidad en Finlandia y Suecia.

Murto, Jari

Professor

University of Helsinki

jari.murto@helsinki.fi



CURRICULUM VITAE

Jari Murto is associate professor in labour and social law at the faculty of law, University of Helsinki, Finland. His main research interest are doctrines of labour law, determination of the terms of employment, lifelong learning, regulation of labour market transitions and industrial relations at the national and EU levels. Murto has analysed the legal framework of lifelong learning in monograph 'Developing job seekers and employees' skills as part of labour market policy (2018 in Finnish) and in articles. Murto is a founder and co-leader of research groups "Labour Law and Lifelong Learning" and "Finnish labour market model". Murto has act as a national expert in several networks like, ILO's (IRLex) database project and European Centre for Expertise (ECE) in the field of labour law.

ABSTRACT

Institutions ensuring employability – recent developments in Finland and Sweden with comparisons.

Finland and Sweden belong both to the Nordic labour market model, which is characterised by high union density and the significant role of collective agreements. The state has traditionally been a neutral party whereas social partners have played an important role in the development of labour law and labour market institutions. In recent years, both Finland and Sweden have undergone reforms that have included issues related to employability and lifelong learning. In the past, it was assumed that, after graduation, employees would work in similar jobs throughout his/her career. There was no need to think about lifelong learning in such a stable labour market. However, the Finnish and Swedish labour markets have changed and labour market transitions have increased. This development has accelerated and employee transitions often involve the need for reskilling or upskilling. Thus, there has also been a need to develop new institutions to ensure upskilling, reskilling and transition security when there is a risk of termination of employment contracts.

In parallel with the need for stronger institutions that ensure employability, there has been a shift in how the Finnish and Swedish labour markets are regulated. The recent changes in the Finnish labour market model have as a starting point the Confederation of Finnish Industries, (EK) withdrawal from centralised negotiations and labour market issues (2015). However, the real turbulence began in 2023, when Orpo's right-conservative government start to implement labour market reforms. There has been a strike wave in Finland in 2024, for example a political strike of three weeks in March to protest against the proposed legal reform. Because the government's aim is to increase employment rate, the reforms are planned to improve employability and lifelong learning. The Swedish labour market model is traditionally characterised by high autonomy of the social partners and a neutral state that at the same time ensures a framework for the labour market. There has, however, been a shift in how these three actors interact. This shift can partly be explained by the parliamentary situation in the beginning of the 2020s, when a weak social democratic government needed the support of the centre parties in order to maintain power. In exchange, the centre parties demanded labour law reforms. During this period, negotiations on a new transition agreement was being conducted by the social partners. These negotiations where extended to include employment protection and public initiatives regarding security and reskilling. It resulted in both new main agreements and a legal reform that entered into force in 2022. In this contribution, we explore selected legal institutions related to employability and lifelong learning in Finland and Sweden. Especially we will focus on the dichotomy between public - private. This allows us to describe certain characteristics of the Finnish and Swedish labour market models as well as trajectories of the institutions, and the rights and obligations of the different actors. Institutions can be more private or more public in their nature, partly depending on their history and purpose. Private institutions are often based on agreements between social partners and the funding of these institutions is based on private contribution. Public institutions are based on legislation and funded by taxes. Institutions can also be of a hybrid nature, i.e. have both public and private features. There are also differences in who is covered by subsidies or services provided by different institutions. Our contribution will provide an extended knowledge concerning the current state and recent developments of lifelong learning and employability related institutions. Our analysis based on the dichotomy between public - private will deepen the understanding of how lifelong learning is linked as part of labour market transitions and employability in Finland and in Sweden.

Papi Musatadi, Andrea

Doctoranda del Programa Diseño, Gestión y Evaluación
de Políticas Públicas de Bienestar Social
Universidad de Valencia (España)

apapimusatadi@gmail.com



CURRICULUM VITAE

Abogada especializada en Derecho del Trabajo. Máster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Adolfo Ibáñez (Chile). Actualmente Doctoranda del Programa Diseño, Gestión y Evaluación de Políticas Públicas de Bienestar Social de la Universidad de Valencia (España). Mi trabajo doctoral se ha centrado en las nuevas tecnologías de la Industria 4.0 (automatización, robotización, Internet de las Cosas, Inteligencia Artificial, etc.) y su impacto en el empleo y en las nuevas competencias que demanda de las personas trabajadoras.

Es autora de las siguientes publicaciones: en 2023 “Transición digital y ecológica, nuevos nichos de empleo y nuevas habilidades requeridas”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo; en 2020, coautora de la “Guía práctica de medidas extraordinarias implementadas con ocasión del COVID-19. Perspectiva laboral y análisis del actuar de la administración pública”, Editorial Tirant Lo Blanch; y en 2018, “Ilícitud del uso de sistemas de automatización y medios tecnológicos para reemplazar las labores de trabajadores en huelga. Ordinario N°448/006 de 24.01.2018 de la Dirección del Trabajo”, Revista de Actualidad Jurídica Uría Menéndez.

En 2023 participó con la ponencia “Transición digital y ecológica, nuevos nichos de empleo y nuevas habilidades requeridas” en el 4º Congreso Mundial CIELO Laboral realizado en Chile.

ABSTRACT

Políticas de empleo activas y aprendizaje a lo largo de toda la vida

Índice. 1. Políticas de empleo: pasivas y activas. 2. Estrategia Europea de Empleo y objetivos de desarrollo de competencias. 3. Política de empleo de España y formación de competencias. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

Problema para tratar: Hablar de empleo y de políticas de empleo exige referirnos a las competencias de las personas y a las estrategias para su desarrollo. Ambos conceptos van estrechamente entrelazados, por cuanto las competencias que poseemos son las que permiten nuestra competitividad y empleabilidad, y con ello poder integrarnos adecuadamente en el mercado laboral con una participación activa y provechosa, tanto para nosotros como para las sociedades.

La pertinencia y actualización de estas competencias resulta hoy particularmente importante debido a la aceleración de las transiciones que está viviendo la humanidad (digital, ecológica, demográfica), que agudizan el desfase y la obsolescencia de habilidades de las y los trabajadores, y que exigen que la formación a lo largo de la vida pase a ser un componente elemental de las políticas activas de empleo. En efecto, estas transformaciones crean nuevas oportunidades para las personas y las economías. No obstante, para poder aprovecharlas, resulta crucial disponer de las competencias adecuadas, por lo que las diferencias entre quienes tienen y mantienen vigentes los conocimientos y habilidades que van siendo requeridos por el mercado y quienes quedan excluidos de este saber, será decisivo para atravesar (o no) con éxito los cambios en el mundo laboral. De esta suerte, el énfasis hoy está en la importancia, no solo de adquirir las nuevas competencias exigidas, sino en lograr mantenerlas en el tiempo mediante diversas instancias de formación y recualificación permanentes y disponibles para todos los trabajadores. Por lo demás, se debe considerar la trascendental importancia de las políticas de competencias: desempeñan un papel principal en el establecimiento de las vías de desarrollo de los países, facilitan la adopción de las nuevas tecnologías, mejoran las cadenas de valor añadido, combaten la escasez de talentos, hacen que los países sean más atractivos para las inversiones, ayudan a fomentar sociedades más tolerantes y cohesionadas, entre otros beneficios, por lo que estas políticas deben estar en el corazón de las estrategias de progreso de los Estados. La relevancia de las competencias y el aprendizaje permanente se refleja en diversos documentos y programas, como en la Estrategia Europea de Empleo, el Año Europeo de las Competencias 2023, las Orientaciones para las Políticas de Empleo de los Estados miembros, la Agenda de Capacidades Europea y la nueva Política de Empleo de España, todas estrategias que abordan la formación permanente de los trabajadores como medida para mejorar la empleabilidad de las personas y combatir, en consecuencia, el desempleo.

Conclusiones. Por lo anterior, ocuparnos de los afectados en la transición hacia las nuevas formas de trabajo derivadas de las transformaciones que atraviesa hoy la humanidad y, por ende, el mercado laboral, requiere de adecuadas políticas de empleo, en particular, de políticas activas de empleo sobre desarrollo de competencias y formación permanente de las y los trabajadores. Estas políticas les permiten a las personas ir adquiriendo las habilidades requeridas por los empleadores y con ello mantener su competitividad, aumentar sus posibilidades laborales, como también poder pasar de las industrias en declive (por ejemplo, basadas en el carbón, en la recolección manual de datos) a aquellas con perspectiva de crecimiento (por ejemplo, en energías renovables, ciberseguridad).

Papi Musatadi, Andrea

PhD student in the Design, Management and Evaluation of Public Welfare Policies Programme.
University of Valencia (Spain)

apapimusatadi@gmail.com



CURRICULUM VITAE

Lawyer specialising in Labour Law. Master in Labour Law and Social Security, Adolfo Ibáñez University (Chile). Currently, PhD in the Design, Management and Evaluation of Public Welfare Policies programme at the University of Valencia (Spain). My doctoral work has focused on the new technologies of Industry 4.0 (automation, robotisation, Internet of Things, Artificial Intelligence, etc.) and their impact on employment and the new skills demanded from workers.

She is the author of the following publications: 2023, "Digital and ecological transition, new employment niches and new skills required", International and Comparative Journal of Labour Relations and Employment Law; 2020, co-author of the "Practical guide to extraordinary measures implemented on the occasion of COVID-19. Perspectiva laboral y análisis del actuar de la administración pública", Editorial Tirant Lo Blanch; and 2018, "Ilícitud del uso de sistemas de automatización y medios tecnológicos para reemplazar las labores de trabajadores en huelga. Ordinario N°448/006 de 24.01.2018 de la Dirección del Trabajo", Revista de Actualidad Jurídica Uría Menéndez.

In 2023 She participated in the presentation "Digital and ecological transition, new employment niches and new skills required" at the 4th CIELO Labour World Congress held in Chile.

ABSTRACT

Active employment policies and lifelong learning

Table of contents. 1. Employment policies: passive and active. 2. European Employment Strategy and skills development objectives. 3. Spanish employment policy and skills training. 4. Conclusions. 5. Bibliography.

Problem to be addressed: Talking about employment and employment policies requires referring to people's skills and the strategies for their development. Both concepts are closely intertwined, since the competences we possess are those that enable us to be competitive and employable, and thus to be able to integrate ourselves adequately into the labour market with an active and profitable participation, both for ourselves and for societies. The relevance and updating of these skills is particularly important today because of the accelerating transitions that humanity is undergoing (digital, ecological, demographic), which are exacerbating the skills gap and obsolescence of workers, and which require lifelong learning to become an elementary component of active employment policies. Indeed, these transformations create new opportunities for people and economies; however, in order to take advantage of them, it is crucial to have the right skills, so that the differences between those who have and maintain the knowledge and skills required by the market and those who are excluded from this knowledge will be decisive for successfully (or not) going through the changes in the world of work. Thus, the emphasis today is on the importance not only of acquiring the new skills required, but also of managing to maintain them over time through various instances of permanent training and re-qualification available to all workers. Moreover, the transcendental importance of skills policies must be considered: they play a major role in establishing countries' development pathways, facilitate the adoption of new technologies, improve value-added chains, combat talent shortages, make countries more attractive to investment, help foster more tolerant and cohesive societies, among other benefits, and should therefore be at the heart of States' strategies for progress. The relevance of skills and lifelong learning is reflected in various documents and programmes, such as the European Employment Strategy, the European Year of Skills 2023, the Guidelines for Member States' Employment Policies, the European Skills Agenda and Spain's new Employment Policy, all strategies that address lifelong learning for workers as a measure to improve people's employability and thus combat unemployment.

Conclusions. Therefore, dealing with those affected in the transition to the new forms of work resulting from the transformations that humanity and the labour market are undergoing today requires adequate employment policies, in particular, active employment policies on skills development and lifelong learning for workers. These policies enable people to acquire the skills required by employers and thus maintain their competitiveness, increase their employability, as well as to move from declining industries (for example, coal-based, manual data collection) to those with growth prospects (for example, renewable energy, cyber security).

Pimenta Fernandes, Tiago

Profesor Adjunto

Politécnico de Oporto (Portugal)

tvmf@iscap.ipp.pt



CURRICULUM VITAE

Tiago Pimenta Fernandes es Doctor en Derecho del Trabajo por la Universidad de Santiago de Compostela. Se ha licenciado por la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Oporto, donde también realizó un master y un curso de postgrado en Derecho del Trabajo y Procesal Laboral. Es Profesor Asistente Visitante en el Instituto Superior de Contabilidad y Administración de Oporto y Profesor Asistente en la Universidad Portucalense, Infante D. Henrique. Abogado y formador del Colegio de Abogados de Portugal.

ABSTRACT

Políticas de empleo para la integración de las mujeres inmigrantes en Portugal

El número de emigrantes que abandonan su país de origen para dirigirse a un nuevo destino ha aumentado significativamente en los últimos años, y éste es también el patrón identificado en Portugal. La migración plantea importantes retos, entre los que destaca la búsqueda de un nuevo empleo en el país de acogida. Las dificultades de integración en el mercado laboral conllevan otras vulnerabilidades en términos económicos y sociales, que pueden ser aún más intensas en el caso de las mujeres.

El objetivo de esta comunicación es comprender la situación de las mujeres migrantes de terceros países en el mercado laboral en Portugal y cómo se puede mejorar su empleabilidad, a partir de las percepciones de los actores locales.

Método: La investigación utiliza una metodología exploratoria, de carácter cuantitativo, a través de una encuesta por cuestionario a diferentes partes interesadas relevantes en la cuestión de la migración y la empleabilidad.

Resultados y discusión: La investigación realizada permite diagnosticar las principales dificultades percibidas por las organizaciones en Portugal en la integración de las mujeres migrantes de terceros países, en particular las dificultades lingüísticas y la falta de reconocimiento de las competencias desarrolladas en el país de origen antes del flujo migratorio. El estudio también ofrece algunas pistas sobre las competencias que las organizaciones locales consideran más importantes para promover su empleabilidad. Por último, el estudio nos permite comprender la importancia que las organizaciones locales conceden a las diferentes acciones para promover la integración socioeconómica de las mujeres inmigrantes en Portugal.

Principales conclusiones: La investigación realizada muestra que las autoridades locales reconocen que las mujeres inmigrantes procedentes de terceros países en Portugal aún se enfrentan a dificultades en términos de integración en el mercado laboral, que podrían paliarse mediante el desarrollo de estrategias integradas y programas de formación adaptados al perfil de las mujeres inmigrantes en Portugal y a las características y necesidades del mercado laboral local.

Pimenta Fernandes, Tiago

Assistant Professor

Polytechnic of Porto (Portugal)

tvmf@iscap.ipp.pt



CURRICULUM VITAE

Tiago Pimenta Fernandes holds a PhD in Labour Law from the University of Santiago de Compostela. He is a graduate of the Faculty of Law of the Catholic University of Porto, where he also completed a Master's degree and a postgraduate course in Labour Law and Labour Procedure. He is Visiting Assistant Professor at the Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto and Assistant Professor at the Universidade Portucalense, Infante D. Henrique. Lawyer and trainer at the Portuguese Bar Association.

ABSTRACT

Employment policies towards the integration of migrant women in Portugal

The number of migrants leaving their country of origin for a new destination has increased significantly in recent years, and this is also the pattern identified in Portugal. Migration poses significant challenges, not least of which is finding a new job in the host country. The difficulties of integrating into the labour market bring with them other vulnerabilities in economic and social terms, which may be even more intense in the case of women.

Main objectives of the paper: The aim of this communication is to understand the situation of women migrants from third countries in the labour market in Portugal and how their employability can be improved, based on the perceptions of local stakeholders.

Method: The research uses an exploratory methodology, of a quantitative nature, through a questionnaire survey of different stakeholders relevant to the issue of migration and employability.

Results and discussion: The research carried out makes it possible to diagnose the main difficulties perceived by organisations in Portugal in integrating migrant women from third countries, particularly language difficulties and the lack of recognition of the skills developed in the country of origin before the migratory flow. The study also offers some clues about the skills that local organisations consider most important for promoting their employability. Finally, the study allows us to understand the importance local organisations attach to different actions to promote the socio-economic integration of migrant women in Portugal.

Main Conclusions: The research carried out shows that local authorities recognise that migrant women from third countries in Portugal still face difficulties in terms of integration into the labour market, which could be alleviated through the development of integrated strategies and training programmes tailored to the profile of migrant women in Portugal and the characteristics and needs of the local labour market.

Pisani, Federico

Profesor contratado

Universidad de Cassino y del Lazio Meridionale (Italia)

f.pisani@studiolegalecarlopisani.it



CURRICULUM VITAE

Formación académica: Profesor contratado de Derecho de la Seguridad Social (septiembre 2023-actualidad) en la Università degli studi di Cassino e del Lazio Meridionale; Investigador Asociado Visitante en la Universidad de San Diego, California, EE.UU. (Supervisor: profesor Orly Lobel) (agosto-diciembre 2022); investigador visitante en la Universidad de Edimburgo, Escocia, Reino Unido (supervisor: profesor David Cabrelli) (mayo-noviembre 2021); investigador postdoctoral en la Università degli studi Roma Tre en la Cátedra de Derecho laboral (Prof. Giampiero Proia), investigación "Modelos de regulación laboral relacionados con las plataformas digitales" (noviembre 2020-noviembre 2023); becario visitante en la Facultad de Derecho de la Universidad de Boston, Massachusetts, Estados Unidos (Supervisor: profesor Michael C. Harper) (julio-octubre 2019); Doctorado en derecho internacional, civil y laboral por la Universidad de Padua, tesis final de Derecho del Trabajo "La gestión de los trabajadores del conocimiento: la competencia de los empleados y las invenciones en el ordenamiento jurídico estadounidense" (octubre 2016-octubre 2019); Licenciatura en derecho por la Universidad de Roma Tor Vergata, trabajo de fin de carrera sobre Derecho del Trabajo y Procesal Civil: "Procedimientos laborales introducidos por la Ley Fornero en materia de despidos regulados en el art. 18 de la Ley 300/70" (Abril 2014).

Experiencias profesionales: Abogado - Gerente Senior en DELOITTE LEGAL (diciembre 2023-Presente); Licencia para ejercer como asesor laboral, Ispettorato Nazionale del Lavoro (diciembre 2023); Abogado-Asociado Senior CMS ITALIA (CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni) en el departamento de Derecho Laboral (septiembre 2017-diciembre 2023); Admisión al Colegio de Abogados, Tribunal de Apelación de Roma (septiembre 2016); Abogado en STUDIO LEGALE CARLO PISANI E ASSOCIATI (septiembre 2017-abril 2024).

ABSTRACT

La participación sindical en la era digital: la perspectiva del Derecho del Trabajo italiano

Cuestiones clave que se analizarán: La víspera de la "civilización digital" nos muestra un nuevo futuro que abarca muchos aspectos y abre la puerta a una nueva temporada del sistema económico, en el que la revolución tecnológica, cada vez más inspirada en las TIC y la IA, impregna profundamente las organizaciones, desafiando a todos sus factores constitutivos. A la luz de este escenario que se avecina, el documento examinará, primero, desde la perspectiva del Derecho de la UE y, luego, del Derecho laboral italiano, si es posible en Italia una regulación más avanzada de la participación de los trabajadores en la empresa. El análisis abarcará las principales y más recientes iniciativas de la UE sobre el trabajo a través de plataformas digitales y el uso de la IA, así como las áreas de transparencia en la gestión de algoritmos y la protección de datos personales, con las obligaciones de información sindical asociadas. El documento también se centrará en el potencial de la digitalización, tanto en términos de herramienta para mejorar la participación colectiva, como en términos de participación individual de los empleados y las cuestiones críticas resultantes. A continuación, se abordarán las peculiaridades del sistema sindical italiano de relaciones laborales y la reciente propuesta elaborada por la CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori).

Conclusiones a las que se espera llegar: Las conclusiones a las que se espera llegar se refieren a la idoneidad del sistema italiano de relaciones laborales para dar cabida a un modelo participativo diferente que supere las históricas criticidades nacionales y aproveche el "empuje" de la nueva revolución digital para encontrar una nueva dimensión que beneficie a los interlocutores sociales.

Pisani, Federico

Professor on contract

University of Cassino and Southern Lazio (Italy)

f.pisani@studiolegalecarlopisani.it



CURRICULUM VITAE

Academic background: Professor on contract of Social Security Law (September 2023-present) at the Università degli studi di Cassino e del Lazio Meridionale; Visiting Research Associate at the University of San Diego, California, USA. (Supervisor: Professor Orly Lobel) (August-December 2022); Visiting Scholar at the University of Edinburgh, Scotland, UK (supervisor: Professor David Cabrelli) (May-November 2021); Postdoctoral Researcher Fellow at the Università degli studi Roma Tre in the Labor Law Chair (Professor Giampiero Proia), research "Models of labor regulation related to digital platforms" (November 2020-November 2023); Visiting scholar at Boston University School of Law, Boston University, Massachusetts, USA (Supervisor: Professor Michael C. Harper) (July-October 2019); PhD international Law, Civil and Labor Law from the University of Padua, final dissertation on Labor Law "Knowledge workers management: employees' competition and inventions in the US legal system" (October 2016-October 2019); MA Law from the University of Rome Tor Vergata, final dissertation on Labor Law and Civil Procedure: "Labor proceedings introduced by the Fornero Act regarding dismissals governed by art. 18 of Law 300/70" (April 2014).

Professional experience: Lawyer-Senior Manager at DELOITTE LEGAL (December 2023-Present); Licensing to practice as a labor consultant, Ispettorato Nazionale del Lavoro (December 2023); Lawyer-Senior Associate CMS ITALIA (CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni) in the Employment Law Department (September 2017-December 2023); Bar Admission, Court of Appeal of Rome (September 2016); Lawyer at STUDIO LEGALE CARLO PISANI E ASSOCIATI (September 2017-April 2024).

ABSTRACT

Trade union participation in the digital age: the perspective of Italian labour law

Key issues that will be analysed The eve of the 'digital civilisation' shows us a new future that encompasses many aspects and opens the door to a new season of the economic system, in which the technological revolution, increasingly inspired by ICT and AI, profoundly permeates organisations, challenging all their constituent factors. In light of this coming scenario, the paper will examine, from the perspective of first EU law and then Italian labor law, whether a more advanced regulation of employee participation in the company is possible in Italy. The analysis will cover the main and most recent EU initiatives on working through digital platforms and the use of AI, as well as the areas of transparency in the management of algorithms and the protection of personal data, with the associated union information obligations. The paper will also focus on the potential of digitisation, both in terms of a tool for enhancing collective participation, but also in terms of individual employee participation and the resulting critical issues. The focus will then move on the peculiarities of the Italian trade union system of industrial relations and the recent proposal drawn up by the CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori).

Conclusions that are expected to be reached: The conclusions that are expected to be reached concern the suitability of the Italian industrial relations system to accommodate a different participatory model that overcomes historical national criticalities and takes advantage of the 'push' of the new digital revolution to find a new dimension that benefits both sides of industry.

Poquet Catalá, Raquel

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia (España)

raquel.poquet@uv.es



CURRICULUM VITAE

Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Valencia y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Profesora de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social de la UNIR. Acreditación ANECA Profesora Titular. Autora de monografías, capítulos de libros y artículos publicados en revistas con alto índice de factor de impacto. Líneas de investigación: Prevención de Riesgos Laborales, Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Miembro del grupo de investigación de la UNIR de "Trabajo líquido y riesgos emergentes en la sociedad de la información"

ABSTRACT

La formación profesional dual como vía de inserción laboral para las personas jóvenes

La formación profesional dual se configura como un modelo de formación y actividad laboral que compagina teoría y práctica en régimen de alternancia entre la empresa y el centro educativo. De esta forma, facilita al alumnado combinar los procesos de enseñanza y aprendizaje entre la empresa y la entidad educativa, con un número variable de horas o días semanales de estancia en ambos centros. La finalidad de esta institución es, por un lado, que el alumnado, futura persona trabajadora, adquiera la mejor cualificación profesional posible, en función de sus preferencias y aptitudes, combinando la teoría y la práctica real en un centro productivo con la formación recibida del centro educativo, al mismo tiempo que recibe una pequeña compensación económica, ya sea mediante beca o salario. Y, por otro lado, fomenta la implicación de las empresas en el diseño del programa educativo que favorecerá la contratación posterior del alumnado, una vez finalizado las prácticas en alternancia y el ciclo formativo cursado. Metodología: Para llevar a cabo este trabajo se analizará la doctrina científica así como la judicial sobre las configuraciones de esta medida como vía de inserción laboral. Índice: 1- Introducción. 2- Formación Profesional Dual. Régimen Jurídico. 3- Conclusiones.

Poquet Catalá, Raquel

Associate Professor
University of Valencia (Spain)

raquel.poquet@uv.es



CURRICULUM VITAE

PhD in Labour and Social Security Law from the University of Valencia and Senior Technician in Occupational Risk Prevention. Professor of Labour Law and Social Security at the UNIR. Accredited by ANECA as Senior Lecturer. Author of monographs, book chapters and articles published in journals with a high impact factor index. Research interests: Occupational Risk Prevention, Labour Law and Social Security. Member of the UNIR research group on "Liquid work and emerging risks in the information society".

ABSTRACT

Dual vocational training as a way for young people to enter the labour market

Dual vocational training is a model of training and work activity that combines theory and practice in alternation between the company and the educational centre. In this way, it enables students to combine the teaching and learning processes between the company and the educational institution, with a variable number of hours or days per week spent in both centres. The purpose of this institution is, on the one hand, that the students, future workers, acquire the best possible professional qualification, according to their preferences and aptitudes, combining theory and real practice in a productive centre with the training received from the educational centre, at the same time as they receive a small economic compensation, either by means of a grant or a salary. And, on the other hand, it encourages the involvement of companies in the design of the educational programme that will favour the subsequent hiring of the students, once they have completed the work placement and the training cycle. Methodology: In order to carry out this work, we will analyse the scientific and legal doctrine on the configuration of this measure as a means of labour market insertion. Contents: 1- Introduction. 2- Dual Vocational Training. Legal Regime. 3- Conclusions.

Rodríguez Rodríguez, Emma

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social
Universidad de Vigo (Esp)

emmarodriguez@uvigo.gal



CURRICULUM VITAE

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Vigo. Reconocidos tres tramos de investigación -sexenios-. Becaria investigadora predoctoral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desde el año 2000 al 2004, en el que gana la plaza de Profesora Ayudante, tras defender su tesis en 2005 (sobresaliente cum laude unanimitad).

Investigadora en proyectos de la convocatoria del plan nacional sobre tiempo de trabajo, discriminación y edad; empleo y conciliación; derechos fundamentales del trabajo; trabajo autónomo; negociación colectiva. Investigadora y ponente en Congresos y seminarios de ámbitos europeo, estatal y autonómico. Es autora, directora y coordinadora de más de seis libros; autora de más de cincuenta artículos en revistas especializadas y de más de cincuenta capítulos de libro, todas sobre temática jurídico-laboral y de Seguridad Social.

Estancias de investigación: COMPTRESEC, de l'Université Montesquieu Bordeaux IV; Sosiologisk Institutt, Universitetet i Bergen; School of Law, King's College London; School of Law, University of Kingston-London.

Mediadora en conflictos colectivos por designación del Consello Galego de Relacións Laborais.

Entre enero de 2022 y septiembre de 2023, Vocal Asesora de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

ABSTRACT

Las microcredenciales como instrumento de mejora de la empleabilidad

Índice: • Punto de partida • Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 16 de junio de 2022 • El marco normativo actual tras la nueva Ley de Empleo y la Reforma Laboral de 2021 • Propuestas de futuro: el sistema de formación en el trabajo como marco idóneo de desarrollo.

Contenido e ideas principales: Empleabilidad: Según la Organización Internacional del Trabajo, la empleabilidad es “la aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en el trabajo y para adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional”. • La Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 16 de junio de 2022 sobre las “Microcredenciales: Un enfoque europeo para el aprendizaje permanente y la empleabilidad” concluye la importancia de poner al día las competencias, capacidades y conocimiento en un mercado laboral. Se alcanza tras el largo e intenso proceso previo de consulta pública y participación activa de los Estados miembros y de los actores representativos del mundo del trabajo y de la formación. • España: idea pionera de la formación continua. • Imprescindible el liderazgo de las administraciones públicas concernidas y, particularmente, de las administraciones laborales. • Oportunidades de aprendizaje flexibles e inclusivas. • El Pilar Europeo de los Derechos Sociales identifica un ámbito específico de “Apoyo activo para el empleo”, que prevé el derecho de cada persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo • Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje, así como la protección social y la formación durante las transiciones profesionales • Las microcredenciales hacen operativos aspectos esenciales que permitirán el ejercicio efectivo de este derecho.

Rodríguez Rodríguez, Emma

Professor of Labour and Social Security Law

University of Vigo (Spain)

emmarodriguez@uvigo.gal



CURRICULUM VITAE

Professor of Labour Law and Social Security at the University of Vigo. Awarded three six-year research periods. Pre-doctoral research fellow in Labour and Social Security Law from 2000 to 2004, when she became assistant lecturer, after defending her thesis in 2005 (outstanding cum laudem unanimously).

Researcher in national plan projects on working time, discrimination and age; employment and conciliation; fundamental labour rights; self-employment; collective bargaining. Researcher and speaker at European, national and regional conferences and seminars. She is the author, director or coordinator of more than six books; author of more than fifty articles in specialised journals and more than fifty book chapters, all on labour law and social security. Research stays: COMPTRASEC, Université Montesquieu Bordeaux IV; Sosiologisk Institutt, Universitetet i Bergen; School of Law, King's College London; School of Law, University of Kingston-London.

Mediator in collective disputes by appointment of the Consello Galego de Relacións Laborais.

Between January 2022 and September 2023, Adviser to the Secretary of State for Employment of the Ministry of Labour and Social Economy

ABSTRACT

Micro-credentials as a tool for improving employability

Table of contents: - Starting point. - Recommendation of the Council of the European Union of 16 June 2022. - The current regulatory framework after the new Employment Act and the Labour Reform of 2021. - Proposals for the future: the on-the-job training system as a suitable framework for development.

Contents and main ideas EMPLOYABILITY: According to the International Labour Organisation, employability is "a person's ability to find and keep a job, to progress at work and to adapt to change throughout working life". - The Recommendation of the Council of the European Union of 16 June 2022 on "Micro-credentials: A European approach to lifelong learning and employability" concludes the need for the updating of competences, skills and knowledge in a labour market. It is reached after a long and intensive prior process of public consultation and active participation of Member States and representative actors from the world of work and training. - Spain: pioneering idea of lifelong learning. - The leadership of the public administrations concerned and particularly of the labour administrations is essential. - Flexible and inclusive learning opportunities. - The European Pillar of Social Rights identifies a specific area of "Active support for employment", which provides for the right of each individual to receive personalised and timely assistance to improve their employment or self-employment prospects. - This includes the right to receive help with job search, training and retraining, as well as social protection and training during career transitions. - The micro-credentials operationalise essential aspects that will enable the effective exercise of this right.

Salvans, Guillem

Senior Project manager

Fundación Berstelman

guillem.salvans@fundacionbertelsmann.org



CURRICULUM VITAE

Guillem Salvans trabaja como Senior project manager en la Fundación Bertelsmann; durante la última década se ha focalizado en el impulso de la FP dual en España, mediante el programa "Alianza para la FP dual", que impulsa, entre otros, la Fundación Bertelsmann. Miembro del grupo de expertos en FP dual de la agencia europea Cedefop, como único representante de España, sus campos de interés radican en la transición de los jóvenes entre la educación y los primeros empleos.

ABSTRACT

Lecciones desde la FP dual para la Universidad del presente y del futuro

La ponencia mostrará los principales resultados y aprendizajes de la implantación de la FP dual en España desde el año 2012; a su vez, mostrará la evolución del concepto de formación dual a raíz de la aprobación de la Ley 3/2022 de Ordenación e Integración de la Formación Profesional en España. Finalmente, la exposición mostrará brevemente el desarrollo de la formación dual universitaria y, a su vez, se destacarán una serie de elementos que pueden ser útiles para iniciar programas de formación dual en el ámbito universitario.

Salvans, Guillem

Senior Project manager

Fundación Berstelman

guillem.salvans@fundacionbertelsmann.org



CURRICULUM VITAE

Guillem Salvans works as Senior Project Manager at the Bertelsmann Foundation; during the last decade he has focused on the promotion of dual vocational training in Spain, through the program "Alliance for Dual Vocational Training", promoted by the Bertelsmann Foundation, among others. Member of the group of experts in dual VET of the European agency Cedefop, as the only representative of Spain, his fields of interest lie in the transition of young people between education and first jobs.

ABSTRACT

Lessons from dual vocational training for the university of the present and the future

The presentation will show the main results and lessons learned from the implementation of dual vocational training in Spain since 2012; in turn, it will show the evolution of the concept of dual training following the approval of Law 3/2022 on the Organization and Integration of Vocational Training in Spain. Finally, the presentation will briefly show the development of university dual training and, in turn, will highlight a series of elements that can be useful to initiate dual training programs in the university environment.

Staps, Till

Investigador

Universidad Martin-Luther de Halle-Wittenberg
(Alemania)

till.staps@jura.uni-halle.de



CURRICULUM VITAE

Estudió Derecho en la Universidad Martin-Luther de Halle-Wittenberg de 2015 a 2021, con especialización en Derecho laboral. Desde 2022 es doctorando en Derecho sobre un tema de Derecho Laboral en la Cátedra de Derecho Civil, Derecho de Sociedades y Derecho Laboral del Prof. Dr. Daniel Ulber en la Universidad Martin-Luther de Halle-Wittenberg. En 2023 disfrutó de una estancia de estudios en el marco del programa Erasmus+ en la Universidad Mykolas Romeris de Vilnius (Lituania). Desde 2022 es asistente de investigación en la cátedra del Prof. Dr. Daniel Ulber y, desde 2023, asistente de investigación en el proyecto de investigación "Qualifying for transformation - a legal-systematic analysis and further development of qualification instruments in the labour and social law".

ABSTRACT

Formación continua en la transformación: derechos y obligaciones de los trabajadores con arreglo al Derecho laboral individual alemán

Aunque Alemania cuenta con un sólido sistema de formación profesional, la participación en la formación continua va a la zaga de la de otros países de la OCDE. Esto plantea un problema particular en el actual proceso de transformaciones de la sociedad, el medio ambiente y la economía (OCDE, Formación continua en Alemania, 2021, Resumen ejecutivo). Fue también esta constatación actual de la OCDE la que impulsó el lanzamiento de un proyecto de investigación sobre la ley alemana de formación continua en la Universidad Martin-Luther de Halle-Wittenberg. El proyecto se ha fijado la tarea de analizar, sistematizar y seguir desarrollando la ley alemana sobre formación continua. En la contribución prevista se presentará un aspecto de este proyecto. A falta de un código laboral o incluso de una ley específica sobre formación continua en Alemania, la legislación sobre formación continua está repartida entre diversas leyes laborales y de seguridad social a nivel federal. Además, existen leyes sobre la formación continua a nivel de los Estados federados.

En esta maraña de leyes, no hay muchas disposiciones claras sobre los derechos y obligaciones entre las partes del contrato de trabajo, aunque la regulación de los derechos y obligaciones son las normas fundamentales del funcionamiento de la formación continua. Esta situación es poco transparente para los profesionales del Derecho y, aún más, para los empresarios y los trabajadores.

Esta contribución prevista se centrará en una breve visión general de la relación de derechos y obligaciones entre trabajadores y empresarios en el ámbito jurídico de la formación continua en el Derecho laboral individual alemán. ¿En qué circunstancias pueden los trabajadores obligar a los empresarios a proporcionarles formación continua? ¿Cuándo pueden los empresarios obligar a los trabajadores a participar en la formación continua? ¿Qué influencia tienen los procesos de transformación en estos derechos? Estas cuestiones son muy controvertidas en detalle. A pesar de la deficiente situación jurídica, sólo existen unas pocas decisiones sobre esta cuestión en la jurisdicción alemana. Sin embargo, actualmente se debaten muchas posibilidades en la literatura jurídica, sobre todo en el contexto de la transformación, especialmente de las transiciones digitales. La contribución prevista ofrecerá una selección de literatura jurídica y jurisprudencia de Alemania como fuentes principales. Debido a la situación jurídica poco clara descrita anteriormente, que parece particularmente poco transparente para aquellos que quieren trabajar de forma comparativa, el documento proporcionará una visión general sistemática de esta área problemática. Con este fin, el documento mostrará, en primer lugar, cómo está estructurada de lege lata la situación jurídica en Alemania. Se destacarán y debatirán las principales ventajas e inconvenientes de la legislación actual. Para ello, se sopesarán cuidadosamente los intereses de las partes del contrato de trabajo. Se tendrán en cuenta diversas opiniones jurídicas, sentencias y aspiraciones políticas. Para concluir, se harán sugerencias sobre cómo se podría hacer que el sistema de formación continua en Alemania fuera más jurídicamente seguro, claro y eficaz de "lege ferenda" en lo que respecta a los derechos y obligaciones mutuos. En el marco del estudio anterior, también se examinará la influencia, así como las posibilidades de diseño del Derecho de la UE.

Al examinar los temas mencionados, la intención de la presente contribución es encajar con el tercer eje temático de la conferencia ("Transiciones y aprendizaje permanente"). En ella se abordará la relación entre la empleabilidad y el aprendizaje permanente con respecto a los procesos de transformación. La ponencia mostrará que, a pesar de los muchos y buenos enfoques de la legislación actual, la legislación alemana sobre formación continua necesita una normalización, sobre todo en lo que respecta a los derechos y obligaciones recíprocos. Se abogará por una regulación uniforme a nivel federal, especialmente a la vista del actual proceso de convulsión del medio ambiente, la sociedad y la economía. Según la opinión aquí expresada, también se plantea la cuestión de hasta qué punto puede contribuir a ello el Derecho de la UE.

Staps, Till

Research

Martin-Luther-University Halle-Wittenberg (Germany)

till.staps@jura.uni-halle.de



CURRICULUM VITAE

Studied law at the Martin-Luther-University Halle-Wittenberg from 2015 to 2021 with a focus on labour law. Since 2022, doctoral candidate in law on a labour law topic at the Chair of Civil Law, Corporate Law and Labour Law of Prof. Dr. Daniel Ulber at the Martin-Luther-University Halle-Wittenberg. 2023 study visit as part of the Erasmus+ program at the Mykolas Romeris University in Vilnius (Lithuania). Since 2022 research assistant at the chair of Prof. Dr. Daniel Ulber and since 2023 research assistant in the research project "Qualifying for transformation - a legal-systematic analysis and further development of qualification instruments in the labour and social law

ABSTRACT

Continuing training in the transformation: rights and obligations for employees under German individual labour law

Although Germany has a strong system of vocational training, participation in continuing training lags behind that in other OECD countries. This poses a particular problem in the current process of transformations in society, the environment and the economy (OECD, Continuing Education and Training in Germany, 2021, Executive Summary). It was also this current finding of the OECD that prompted the launch of a research project on the German law on continuing training at Martin-Luther-University Halle-Wittenberg. The project has set itself the task of analysing, systematizing and further developing the German law on continuing training. One aspect of this project will be presented in the planned contribution. In the absence of a labour code or even a specific act on continuing training in Germany, the law on continuing training is spread across various labour and social security laws at the federal level. Furthermore, there are laws on continuing training at the level of the federal states.

In this tangle of laws, there are not many clear provisions on the rights and obligations between the parties of the employment contract although the regulation of rights and obligations are the core regulations of functioning continuing education. This situation is untransparent for legal practitioners and even more so for employers and employees.

This planned contribution will focus on a brief overview of the relationship of rights and obligations between employees and employers in the legal field of continuing training in the German individual labour law. Under which circumstances can employees oblige employers to provide them with further training? When can employers oblige employees to take part in continuing training? What influence do transformation processes have on these rights? These questions are highly controversial in detail. Despite the deficient legal situation, there are only few decisions on this issue in the German jurisdiction. However, many possibilities are currently being discussed in the legal literature, particularly against the background of transformation, especially digital transitions. The planned contribution will provide a selection of legal literature and case law from Germany as main sources. Due to the previously described unclear legal situation, which appears particularly untransparent for those who want to work comparatively, the paper will provide a systematic overview of this problem area. To this end, the paper will first show how the legal situation in Germany is structured *de lege lata*. The main advantages and disadvantages of the current law will be highlighted and discussed. The interests of the parties to the employment contract must be carefully weighed against each other for this purpose. Various legal opinions, judgments and political aspirations will be taken into account. In conclusion, suggestions will be made as to how the system of continuing training in Germany could be made more legally secure, clear, and effective *de lege ferenda* with regard to mutual rights and obligations. Within the framework of the previous study, the influence as well as the scope for design of EU law will also be examined.

By examining the abovementioned subjects, the intention of the present contribution is to fit thematically with the third thematic track of the conference ("Transitions and lifelong learning"). It will address the relationship between employability and lifelong learning with regard to the transformation processes. The paper will show that, despite many good approaches in current law, German law on continuing training is in need of standardization, particularly with regard to reciprocal rights and obligations. A plea will be made for uniform regulation at federal level especially in view of the current process of upheaval in the environment, society and the economy. According to the opinion expressed here, the question is also asked to what extent the law of the EU can contribute to this.

Tavits, Gaabriel

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad de Tartu (Estonia)

gaabriel.tavits@ut.ee



CURRICULUM VITAE

Gaabriel Tavits se licenció en la Facultad de Derecho de la Universidad de Tartu (Estonia) en 1994. Desde entonces, investiga y enseña Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social. Ambas áreas del Derecho incluyen una dimensión tanto europea como internacional. Sus investigaciones también están relacionadas con los problemas de discriminación (por diferentes motivos). Desde 2005, es miembro de la European Labour Law Restatement Network. Esta red ha estudiado diversos aspectos del Derecho laboral (el concepto de empleado, las relaciones laborales atípicas, la protección jurídica en caso de despido, etc.). Durante la última década, también ha sido experto nacional en la Red Europea de Derecho Laboral. Su principal actividad ha sido la elaboración de diversos informes temáticos sobre la aplicación de las directivas de la Unión Europea en Estonia, así como la presentación mensual de importantes novedades en el Derecho laboral estonio. La actividad investigadora de los últimos cinco años está relacionada con el análisis de las nuevas formas de empleo y los problemas jurídicos de las relaciones laborales atípicas. En los últimos tres años, la investigación se ha dedicado a las relaciones laborales colectivas dentro de las nuevas formas de empleo, incluyendo también aspectos de la protección de la Seguridad Social.

ABSTRACT

Aprendizaje en el lugar de trabajo -obstáculos prácticos y problemas legales- situación en Estonia

El aprendizaje en el lugar de trabajo es un aspecto importante para que los trabajadores adquieran la formación necesaria y, al mismo tiempo, las competencias prácticas para el nuevo puesto de trabajo. Desde un punto de vista jurídico, es importante aclarar cuáles son los derechos y las obligaciones tanto de la persona que recibe formación en el lugar de trabajo como del empresario responsable de la necesaria formación en el lugar de trabajo. El ordenamiento jurídico estonio no regula claramente cuáles son esos derechos y obligaciones del alumno en el marco de la formación en el lugar de trabajo. La Ley de Contratos de Trabajo de Estonia no establece una regulación clara para una persona en formación. Aunque la Ley de la Institución de Formación Profesional de Estonia regula las prácticas laborales como parte de la educación, los derechos y obligaciones más específicos de la formación en centros de trabajo no están regulados. Esta situación crea inseguridad jurídica tanto para los empleadores como para los asistentes a la formación en centros de trabajo.

Tavits, Gaabriel

Full Professor of Labour Law

University of Tartu

gaabriel.tavits@ut.ee



CURRICULUM VITAE

Gaabriel Tavits graduated from the Faculty of Law of the University of Tartu, Estonia in 1994. Since then, he has been researching and teaching labour law and social security law. Both areas of law include both a European and an international dimension. His research is also related to the problems of discrimination (on different grounds). Since 2005, he has been a member of the European Labour Law Restatement Network. This network has studied various aspects of labour law (the concept of an employee, atypical employment relationships, legal protection in case of a dismissal etc.). During the last decade, he has also been a national expert in the European Labour Law Network. The main activity has been the preparation of various thematic reports on the implementation of European Union directives in Estonia, as well as the presentation of important developments in Estonian labour law on a monthly basis. The research activity of the last five years is related to the analysis of new forms of employment and the legal problems of atypical employment relationships. In the last three years, research has been devoted to collective labour relations within new forms of employment including also aspects of social security protection.

ABSTRACT

Workplace-based learning - practical obstacles and legal problems - Estonian situation

Workplace-based learning is an important aspect, so that employees get the necessary education and, at the same time, practical skills for the purpose of the new workplace. From a legal point of view, it is important to clarify what the rights and obligations are for both the person who is in training at the workplace and the employer who is responsible for the necessary workplace-based training. The Estonian legal system does not clearly regulate what the learner's rights and obligations are within the framework of workplace-based learning. The Estonian Employment Contracts Act does not provide a clear regulation for a person undergoing training. Although the Estonian Vocational Education Institution Act regulates the work practice as a part of education, the more specific rights and obligations of workplace education are not regulated. Such a situation creates legal uncertainty for employers as well as for those attending workplace-based training.

Tolke, Christoph

Investigador

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (Germany)

christoph.tolke@jura.uni-halle.de



CURRICULUM VITAE

Práctica jurídica (Rechtsreferendariat) en OLG (Tribunal Regional Superior), Naumburg (2020-2022), título obtenido: Segundo Examen de Estado en Derecho. Estudios de Medicina, Ética y Derecho en la Universidad Martin Lutero de Halle-Wittenberg (2018-2020), título obtenido: Máster en Medicina, Ética y Derecho (M.mel). Estudio de Derecho en Martin Luther Universität Halle-Wittenberg (2011-2018), título obtenido: Primer Examen de Estado en Derecho. Programa de Intercambio ERASMUS en la Universidad de A Coruña (2016-2017).

Experiencia profesional: Ayudante de investigación, ""Qualifizieren für die Transformation" en Martin Luther Universität Halle-Wittenberg, (Prof. Dr. Daniel Ulber) (desde enero de 2023)

ABSTRACT

Fomento del aprendizaje permanente: Apoyo a empresarios y trabajadores en Alemania a través de la legislación sobre seguridad social y el Derecho laboral

I. Introducción. La certeza de permanecer en la profesión aprendida hace tiempo que dejó de existir, de modo que ya el BetrVG (Código del Comité de Empresa) de 1959 preveía la posibilidad de seguir formándose en la empresa. Las transformaciones crean una necesidad de cambio que no sólo afecta a grupos profesionales individuales de distintas empresas, sino también a plantillas enteras, a veces incluso a empresas enteras (Fuente: IAB-Betriebspanel 2023). Para que estos cambios a gran escala sean lo más aceptables posible, desde el punto de vista social, y viables, desde el punto de vista económico (en relación con la creciente escasez de trabajadores cualificados), en los últimos años se han puesto en marcha en Alemania diversas iniciativas y cambios legislativos. En la siguiente sección se analizará si esto ha contribuido a superar las deficiencias de la legislación laboral y social alemana en materia de formación continua y reciclaje profesional.

II. Nuevos instrumentos en el Derecho alemán de la Seguridad Social. En el SGB alemán (Código de la Seguridad Social), el fomento de la formación continua y el reciclaje forma parte del tercer libro y, por tanto, del sistema de fomento del empleo ("Arbeitsförderung"). El fomento de la formación profesional continua de los trabajadores por cuenta ajena a través de los instrumentos del SGB III, en particular, el § 82 y el recientemente introducido § 82a, representa un aspecto central de la política alemana del mercado de trabajo a través del Derecho de la Seguridad Social. Por lo tanto, se describirán estos instrumentos. Los artículos 82 y 82a (introducidos en 2024) del SGB III están específicamente concebidos para promover la formación profesional continua mediante ayudas económicas y la asunción de los costes de formación. El artículo 82 prevé tanto una subvención de los costes del curso de formación como una contribución a los costes salariales de los participantes. No obstante, estas subvenciones dependen de determinadas condiciones y restricciones (por ejemplo, la cuantía de las subvenciones depende del tamaño de la empresa solicitante). El artículo 82 bis se limita a asumir un porcentaje fijo del salario, pero en general tiene menos requisitos y es aplicable a los trabajadores por cuenta ajena. Ambos instrumentos conceden subvenciones de bonificación tanto en caso de acuerdos de empresa como de convenios colectivos que benefician a la formación continua.

III. El papel de los comités de empresa junto al Derecho de la Seguridad Social. La política del mercado laboral también se regula a través del derecho laboral colectivo. Dado que muchas medidas de formación continua tienen lugar en la empresa, los comités de empresa y los sindicatos desempeñan un papel decisivo en la concepción y aplicación de las medidas de formación continua. La BetrVG ofrece a los comités de empresa diversas posibilidades de cogestión en el ámbito de la formación continua, mientras que la legislación sobre convenios colectivos en Alemania es mucho menos específica. En virtud de la BetrVG, los comités de empresa tienen derecho a opinar en asuntos relacionados con la formación profesional y, por tanto, pueden influir directamente en la planificación y aplicación de las medidas de formación continua. Estos derechos incluyen principalmente, por un lado, las consultas relativas a la formación continua. Por otro lado, algunas formas de auténticos derechos de cogestión, incluso la introducción de medidas de formación.

IV. Conclusión. El Derecho de la Seguridad Social y el Derecho laboral colectivo son los fundamentos jurídicos principales de la formación continua. Se debatirá si pueden promover suficientemente el reciclaje y la formación continua a gran escala o si carecen de alcance. Los puntos débiles identificados de los §§ 82 y 82a son que no sólo los empresarios tendrán incertidumbres sobre la aprobación y la cuantía de las subvenciones concedidas por la Seguridad Social, sino que hay muchas condiciones que cumplir, lo que dificulta y complica la solicitud de estas subvenciones. Los puntos débiles de la promoción de la formación continua por parte de los comités de empresa son la falta cada vez mayor de estos comités, especialmente en las empresas más pequeñas. Además, rara vez se da prioridad a las cuestiones relativas a la formación continua y el reciclaje. Por lo tanto, es difícil que los comités de empresa se ocupen adecuadamente de esta compleja cuestión".

Tolke, Christoph

Researcher

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (Germany)

christoph.tolke@jura.uni-halle.de



CURRICULUM VITAE

Legal Clerkship (Rechtsreferendariat), institution: OLG (Higher Regional Court) Naumburg, duration: 2020-2022, degree obtained: Second State Examination in Law. Studies of Medicine, Ethics and Law, institution: Martin Luther Universität Halle-Wittenberg, duration: 2018-2020, degree obtained: Master of Medicine, Ethics and Law (M.mel). Study of Law, institution: Martin Luther Universität Halle-Wittenberg, duration: 2011-2018, degree obtained: First State Examination in Law. ERASMUS+ Exchange Program, institution: University of A Coruña, duration: 2016-2017

Professional Experience: Research Assistant, "Qualifizieren für die Transformation" at Martin Luther Universität Halle-Wittenberg (Prof. Dr. Daniel Ulber) (Since: January 2023).

ABSTRACT

Promotion of life long learning: Supporting employers and employees in Germany through social security law and labour law

I. Introduction. The certainty to remain in one's learned profession has long since ceased to exist, so that already the BetrVG (Works Council Code) of 1959 foresaw the possibility of continuing training in the company. Transformations create a necessity to change that not only affects individual occupational groups in different companies, but also entire workforces, sometimes even entire companies (Source: IAB-Betriebspanel 2023). In order to make such large-scale changes as socially acceptable as possible and economically viable (regarding increasing shortage of skilled workers), various initiatives and legislative changes have been launched in Germany in recent years. Whether this has helped to overcome the weaknesses of German labour and social law in the matter of further education and retraining will be discussed in the following section.

II. New Instruments in German social security law In the German SGB (Social Security Code), the promotion of further education and retraining is part of the third book and thus part of the system of employment promotion (“Arbeitsförderung”). The promotion of continuing vocational training of employees through the instruments of SGB III, in particular § 82 and the newly introduced § 82a represent a central aspect of German labour market policy through social security law. Therefore, these instruments will be described. § 82 and 82a (introduced in 2024) of SGB III are specifically designed to promote continuing vocational training through financial support and the assumption of training costs. § 82 provides both a subsidy regarding the costs of the training course as well as a contribution towards the wage costs of the participants. However, these subsidies depend on certain conditions and restrictions (e.g. the amount of subsidies depend on the size of the applying company). § 82a is restricted on taking over a fixed percentage of the wage but has overall fewer requirements and is applicable for employees. Both instruments grant bonus subsidies in case of both company agreements and collective labour agreements that benefit continuing training.

III. The role of works councils Next to social security law, labour market policy is also regulated through collective labour law. Since many measures of continuing training happen in the company, the works councils and the trade unions play a decisive role in the design and implementation of further training measures. The BetrVG provides works councils with various opportunities for co-determination in the area of further training, whereas collective agreement law in Germany is much less specific. Under the BetrVG, works councils have the right to have a say in matters relating to vocational training and can therefore have a direct influence on the planning and implementation of further training measures. These rights include mainly consultations regarding continuing training on the one hand. On the other hand, some form genuine co-determination rights, even the introduction of education measures.

IV. Conclusion Social security law and collective labour law are two main legal foundations for continuing training. Whether they can sufficiently promote large-scale retraining and continuing training or lack either reach or combinability or both will be discussed. Identified weaknesses of §§ 82 and § 82a are, that not only employers will have uncertainties about the approval and amount of subsidies granted by social security but there are many conditions to be met, making applying for these subsidies difficult and elaborate. Weaknesses of promotion of continuing training by works councils are the increasing lack of these works councils, especially in smaller companies. Also issues regarding continuing training and retraining are seldom prioritised. It is hence hard for works councils to deal adequately with this complex issue.

Moderadoras

Lourdes Mella Méndez

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela

lourdes.mella@usc.es



Consuelo Ferreiro Regueiro

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

consuelo.ferreiro@usc.es



Alicia Villalba Sánchez

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

alicia.villalba@usc.es



Moderadoras

Silvia Fernández Martínez

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

silviafernandez.martinez@usc.es



Lara M. Munín Sánchez

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

lara.munin@usc.es



Bárbara Torres García

Doctora en Derecho
Universidad de Santiago de Compostela

barbara.torres.garcia@usc.es



CONFERENCE BOOKLET

Muchas gracias a todos los ponentes, moderadoras y asistentes por formar parte de este gran Congreso Internacional.

Thank you to all the speakers, chairs and attendees for being part of this great International Congress.