

<p>Convocatoria para ponencias individuales y sesiones especiales</p> <p><b>11° CONGRESO REGIONAL DE LAS AMÉRICAS ILERA 2022</b></p> <p><b>EL EMPLEO INTEGRAL: UNA COMPRESIÓN HOLÍSTICA DEL TRABAJADOR</b></p> <p>Bogotá, Colombia   25-27 de julio de 2023</p>	<p>Call for individual papers and special sessions.</p> <p><b>11<sup>th</sup> REGIONAL CONGRESS OF THE AMERICAS ILERA 2022</b></p> <p><b>COMPREHENSIVE EMPLOYMENT: A HOLISTIC UNDERSTANDING OF THE WORKER</b></p> <p>Bogotá, Colombia   25-27 July 2023</p>
<p><b>LÍNEA 1 - Futuro del Trabajo basado en el uso de la tecnología</b></p> <p>Esta línea se centra en el impacto de los avances tecnológicos en los mercados laborales. Ese futuro del trabajo es fundamental para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás.</p> <p>Analiza tanto las oportunidades como los riesgos de la tecnología, y analiza la evolución de la relación laboral, la organización cambiante del trabajo, la alteración fundamental de la relación y los desafíos regulatorios para brindar una protección adecuada a los trabajadores.</p> <p>Las habilidades en tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) son cruciales para que las personas puedan acceder a nuevas oportunidades y adaptarse a los cambiantes requisitos del mercado laboral en la era de la "Industria 4.0".</p>	<p><b>TRACK 1 - Future of Work based on the use of technology</b></p> <p>This track focuses on the impact of technological advances on labour markets. Such a future of work is fundamental for sustainable development that puts an end to poverty and leaves no one behind.</p> <p>It analyses both opportunities and risks of technology, and discusses the evolution of the employment relationship, the changing organization of work, the fundamental alteration of the relationship, and regulatory challenges in providing adequate protection to workers.</p> <p>Information and communications technology (ICT) skills are crucial for people to be able to access new opportunities and adapt to the changing labour market requirements in the "Industry 4.0" era.</p>
<p><b>LÍNEA 2 - Las organizaciones de empleadores y trabajadores contemporáneas, la tecnología y las nuevas dinámicas de sus relaciones y negociación colectiva</b></p> <p>La negociación colectiva y el diálogo social pueden ayudar a abordar los desafíos que plantea un mundo laboral cambiante mediante el desarrollo de estrategias a medida que se desarrollan los cambios demográficos y tecnológicos, facilitando este ajuste a la nueva dinámica de sus relaciones.</p>	<p><b>TRACK 2 - Contemporary employers and workers organizations, technology and new dynamics of their relations and collective bargaining</b></p> <p>Collective bargaining and social dialogue can help addressing the challenges posed by a changing world of work by developing strategies as demographic and technological changes unfold, facilitating this adjustment to the new dynamics of their relations.</p>

<p>Se discute cómo la representación en el lugar de trabajo junto con la negociación colectiva promueven la cooperación en el proceso de cambio estructural que viene con el progreso tecnológico; facilita la flexibilidad y la eficiencia en los procesos empresariales, promueve la innovación y fortalece el desempeño en materia de conducta empresarial responsable.</p> <p>Los interlocutores sociales también han desempeñado un papel importante para llegar a los miembros potenciales en formas de trabajo atípicas, primero desafiando el estatus y la clasificación de los trabajadores, pero también adaptando sus prácticas de negociación y diálogo social para que sean más inclusivas o atractivas.</p>	<p>It discusses how workplace representation together with collective bargaining promotes cooperation in the process of the structural change that comes with technological progress; facilitates flexibility and efficiency in enterprise processes, promotes innovation and strengthens performance on responsible business conduct.</p> <p>Social partners have also played an important role to reach potential members in non-standard forms of work, first in challenging workers' status and classification, but also through adapting their bargaining and social dialogue practices to be more inclusive or engaging.</p>
<p><b>LÍNEA 3 - Riesgos psicosociales como consecuencia de la pandemia. Población más vulnerable</b></p> <p>La crisis de la COVID-19 cambió considerablemente la organización y condiciones laborales, trayendo nuevos desafíos psicosociales para la salud y el bienestar de los trabajadores, ya sea en la primera línea, en servicios esenciales, trabajando desde casa o habiendo perdido sus negocios y empleos.</p> <p>Estos riesgos asociados con la COVID-19 también están exacerbando los riesgos psicosociales existentes, así como las vulnerabilidades de los trabajadores pobres en la economía informal, incluidos los trabajadores domésticos informales.</p> <p>Muchos de los efectos de la COVID-19 aún persisten en el tiempo a medida que las empresas abren sus puertas. Otros pueden aumentar cuando los trabajadores regresen a sus lugares de trabajo. Si no se evalúan y gestionan adecuadamente, los riesgos psicosociales pueden aumentar los niveles de estrés y provocar problemas de salud física y mental.</p>	<p><b>TRACK 3 - Psychosocial Risks as a consequence of the pandemic. Most vulnerable population</b></p> <p>COVID-19- crisis changed considerably work arrangements and conditions, bringing new psychosocial challenges for the health and well-being of workers – whether in the frontline, in essential services, working from home, or having lost their businesses and jobs.</p> <p>These risks associated with COVID-19 are also exacerbating the existing psychosocial risks, as well as the vulnerabilities of poor workers in the informal economy, as informal domestic workers</p> <p>Many of the effects of COVID-19 still persist over time as businesses open their doors. Others may increase when workers return to their workplaces. If not appropriately assessed and managed, psychosocial risks may increase stress levels and lead to physical and mental health problems.</p>

<p><b>LÍNEA 4 - La Economía del Cuidado - Formación Técnica y Profesional de los Cuidadores frente al envejecimiento de la Población y reconocimiento del Cuidador</b></p> <p>El trabajo del cuidado, tanto remunerado como no remunerado, es crucial para el futuro del trabajo decente. Invertir en el cuidado es fundamental una recuperación de la crisis de COVID-19 centrada en el ser humano que sea inclusiva, sostenible y resiliente.</p> <p>Poblaciones en crecimiento, sociedades que envejecen, familias cambiantes, etc. exigen una acción urgente en la organización del trabajo del cuidado. Si no se abordan adecuadamente, los déficits actuales en la prestación de servicios de cuidado y su calidad crearán una crisis mundial de cuidado grave e insostenible y aumentarán las desigualdades de género en el trabajo.</p> <p>Finalmente, el cuidado puede verse como un motor de creación de empleo en un mundo donde la automatización y la inteligencia artificial (IA) están dejando a millones sin trabajo y millones de empleos más están en transición.</p>	<p><b>TRACK 4 - The Economy of Care- Technical and Professional Training of Caregivers against Population aging and recognition of the Caregiver</b></p> <p>Care work, both paid and unpaid, is crucial to the future of decent work. Investing in care is central to a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient.</p> <p>Growing populations, ageing societies, changing families, etc. demand urgent action on the organization of care work. If not adequately addressed, current deficits in care service provision and its quality will create a severe and unsustainable global care crisis and increase gender inequalities at work.</p> <p>Finally, caregiving may be seen as a job creation engine in a world where automation and artificial intelligence (AI) are putting millions out of work and millions more jobs are transitioning.</p>
<p><b>LÍNEA 5 - Una nueva generación de empleo integral: respondiendo a la crisis y fomentando un desarrollo inclusivo y sostenible</b></p> <p>Los impulsores del futuro del trabajo, como el cambio climático, los cambios demográficos, la globalización y los cambios tecnológicos, necesitan una respuesta a los nuevos desafíos y responsabilidades compartidas entre más partes interesadas. En este contexto, existen desafíos y oportunidades.</p> <p>Un camino hacia el trabajo decente, la recuperación y la transformación estructural inclusiva para el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza requiere marcos integrales capaces de brindar soluciones innovadoras basadas en evidencia (cualitativa y cuantitativa), debe adoptar un enfoque</p>	<p><b>TRACK 5 - A new generation of comprehensive employment: responding to the crisis and fostering inclusive and sustainable development</b></p> <p>Future of work drivers, as climate change, demographic shifts, globalization and technological changes, need a response to new challenges and share responsibilities between more stakeholders. In this context, both challenges and opportunities exist.</p> <p>A path towards decent work, recovery and inclusive structural transformation for sustainable development and poverty reduction requires comprehensive frameworks able to provide innovative solutions based on evidence (qualitative and quantitative), must adopt a human-centred approach that contributes to sustainable development and a</p>

<p>centrado en el ser humano que contribuya al desarrollo sostenible y una transición justa mediante el fortalecimiento de los mercados laborales y las economías en la creación de trabajos decentes.</p> <p>Es necesario vincular el derecho al trabajo decente con otros derechos y construir coaliciones entre ellos. Esta estructura puede permitir la comprensión de un trabajo decente que sea dinámico y adaptable a los cambios en la sociedad con respecto a asegurar un futuro sostenible.</p>	<p>just transition by strengthening labour markets and economies in the creation of decent jobs.</p> <p>It is necessary linking the right to decent work with other rights and build coalitions among them. This structure may allow the understanding of a decent work that is dynamic and adaptable to changes in society with respect to securing a sustainable future.</p>
<p><b>LÍNEA 6 - Combate al analfabetismo digital - Formación técnico profesional</b></p> <p>La sociedad y la economía atraviesan actualmente un período de transformación en el que determinadas competencias se han convertido en imprescindibles para la inserción de los trabajadores en el sistema productivo y para la competitividad de las empresas.</p> <p>Desde la perspectiva del mercado laboral, la "alfabetización digital" es ahora tan relevante como la alfabetización lingüística o aritmética para aprovechar las oportunidades que ofrece la economía y la sociedad cada vez más digitales en términos de desarrollo e integración personal.</p> <p>Desde la perspectiva de la formación profesional, se debe desarrollar una oferta formativa que aborde el desarrollo de competencias digitales en todos los niveles de cualificación en un proceso de formación continua.</p>	<p><b>TRACK 6 - Combating digital Illiteracy- Professional technical training</b></p> <p>Society and the economy are currently going through a period of transformation in which certain skills have become essential for workers to fit into the productive system, and for companies to remain competitive.</p> <p>From a labour market perspective, "digital literacy" is now as relevant as language or math literacy to take advantage of the opportunities that the increasingly digital economy and society offers in terms of personal development and integration.</p> <p>From the perspective of vocational training, a training offer that addresses the development of digital skills at all levels of qualification must be developed with a continuous training process.</p>
<p><b>LÍNEA 7 -Flexibilidad Laboral y Futuro de la Tercerización desde las Reformas Laborales</b></p> <p>La tercerización o subcontratación suele verse como algo positivo para que las empresas produzcan la denominada "eficiencia de intercambio de mercado", sin embargo, también puede ser un vehículo para la falta de estándares laborales mínimos y la precarización de las condiciones laborales.</p>	<p><b>TRACK 7 - Labor Flexibility and Future of Outsourcing from the Labor Reforms</b></p> <p>Outsourcing or subcontracting is usually seen as positive for enterprises to produce the so-called "market exchange efficiency", however, it can also be a vehicle for lack of minimum labor standards and precarization of labor conditions.</p>

<p>El abuso de estos mecanismos ha generado fuertes medidas legislativas para restringir cualquier práctica de tercerización o subcontratación en perjuicio del trabajo decente. Este track analiza cuán eficientes resultan las estrategias que han restringido este modelo dentro de la región.</p> <p>Además, una nueva tipología de entornos de trabajo no tradicionales vincula el trabajo remoto con la tercerización, la subcontratación, las empresas virtuales y las plataformas. Las plataformas laborales en línea, también conocidas como subcontratación en línea, trabajo colectivo o <i>gig-economy</i> están a la vanguardia de esta transición.</p>	<p>The abuse of these mechanisms has generated strong legislative measures to restrict any practice of outsourcing or subcontracting in harm of decent work. This track analyses how efficient result the strategies that have restricted this model within the region.</p> <p>Also, a new typology of non-traditional work environments links remote work to offshoring, outsourcing, virtual companies, and platforms. Online labour platforms, also known as online outsourcing, crowd-work, or online gig platforms, are at the forefront of this transition.</p>
<p><b>LÍNEA 8- Inclusión de condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT</b></p> <p>En junio de 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió modificar la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo para incluir el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable entre los derechos laborales fundamentales con los que los Estados miembros se comprometen en virtud de su membresía.</p> <p>Al promover un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales y la pandemia de COVID-19 y su impacto profundo y transformador en el mundo del trabajo han demostrado su importancia.</p>	<p><b>TRACK 8 - Inclusion of safe and healthy working conditions in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work</b></p> <p>In June 2022, the International Labour Organization (ILO) decided to amend the 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work in order to include the right to a safe and healthy working environment among the core labour rights to which member States are committed by virtue of their membership.</p> <p>When promoting a human-centred approach to the future of work, a safe and healthy working conditions are fundamental and the COVID-19 pandemic and its profound and transformative impact on the world of work has demonstrated its importance.</p>
<p><b>Directrices para la presentación de trabajos</b></p> <p>Propuestas de trabajos individuales son bienvenidos. El resumen debe estar relacionado con una de las líneas y contener un máximo de 500 palabras sin ilustraciones, gráficos o tablas.</p>	<p><b>Paper Submission Guidelines</b></p> <p>Abstracts of paper Individual submissions are invited. The abstract should relate to one of the tracks and contain a maximum of 500 words without any illustrations, graphs or tables.</p>

<p>El resumen presentado debe contener el título y los siguientes apartados: objetivo, método, problemas, preguntas de investigación e hipótesis a abordar, resultados y conclusiones. Las propuestas de trabajos individuales deben presentarse en su mayoría en español. Sin embargo, también se puede organizar un número limitado de sesiones en inglés.</p>	<p>The submitted abstract must contain the title and the following sections: objective, method, problems, research questions and hypothesis to be addressed, results and conclusions. Individual paper proposals are mostly to be submitted in Spanish. However, a limited number of sessions in English can also be organised.</p>
<p>Propuestas para sesiones especiales también son bienvenidos. Se abrirá una sesión especial específicamente para estudiantes y las sesiones especiales deben estar relacionadas con los temas del congreso. El resumen presentado debe contener el título y los siguientes apartados: objetivo, método, problemas, preguntas de investigación e hipótesis a abordar, resultados y conclusiones.</p>	<p>Special Session Proposal Submissions of special session proposals are also invited. A special session specifically for students will be opened and special sessions should relate to the congress tracks. The submitted abstract must contain the title and the following sections: objective, method, problems, research questions and hypothesis to be addressed, results and conclusions.</p>
<p>El texto que describa el esquema, el tema y el contenido de la sesión especial, incluidos los títulos de las ponencias y los participantes involucrados, debe tener una extensión máxima de 800 palabras y no contener ilustraciones, gráficos o tablas. Las propuestas de sesiones especiales se presentarán principalmente en español. Sin embargo, también se puede organizar un número limitado de sesiones en inglés.</p>	<p>The text describing the outline, topic and content of the special session including titles of papers as well as the participants involved should have a maximum length of 800 words and not contain any illustrations, graphs or tables. Special session proposals are mostly to be submitted in Spanish. However, a limited number of sessions in English can also be organised.</p>
<p>Los resúmenes solo pueden enviarse por correo electrónico <a href="mailto:congresoileracolombia2023@gmail.com">congresoileracolombia2023@gmail.com</a></p>	<p>Abstracts can only be submitted via email <a href="mailto:congresoileracolombia2023@gmail.com">congresoileracolombia2023@gmail.com</a></p>
<p><b>Plazos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Envío de resúmenes de trabajos individuales y sesiones especiales: 30 de marzo de 2023</li> <li>• Las notificaciones de aceptación serán enviadas el 30 de abril de 2023</li> <li>• Envío de trabajos: 30 de Junio de 2023.</li> </ul>	<p><b>Deadlines</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Submission of abstracts for individual papers and special sessions: March 30, 2023.</li> <li>• Notifications of acceptance will be sent by April 30, 2023</li> <li>• Submission of papers: June 30, 2023</li> </ul>