



**BOOK OF ABSTRACTS  
OF THE INTERNATIONAL CONFERENCE  
*LABOR AND SOCIAL SECURITY LAW  
BETWEEN TRADITION, INNOVATION  
AND SOCIAL JUSTICE***



**TÂRGOVIȘTE, ROMÂNIA  
23-24 APRIL 2026  
Hotel del Ponte, Aleea Sinaia nr. 64**

**SUPPLEMENT TO NO. 3 (72)2026  
REVUE EUROPÉENNE DU DROIT SOCIAL**

**BOOK OF ABSTRACTS  
OF THE INTERNATIONAL CONFERENCE**

***LABOR AND SOCIAL SECURITY LAW  
BETWEEN TRADITION, INNOVATION  
AND SOCIAL JUSTICE***

**TÂRGOVIȘTE, ROMANIA  
23-24 APRIL 2026**

**Publishers Bibliotheca & ASRPM Târgoviște**



**Association for the Study of the  
Professional Labour Relations**  
**Asociația pentru Studiul Relațiilor  
Profesionale de Muncă**

Aviator Negel, bl A3. Sc. A, apt. 15, et. 4  
130050 Târgoviște, județ Dâmbovița, ROMANIA  
CIF 37001730  
IBAN RO69BTRLRONCRT0344905001  
web site: [www.asrpm.ro](http://www.asrpm.ro)  
e-mail: [asrpm.ro@gmail.com](mailto:asrpm.ro@gmail.com)

**Maison d'édition Bibliotheca**

- Atestée par le Ministère de la Culture et des Cultes avec l'avis no. 4363 / 27.05.1997
- Acreditée par le Conseil National de la Recherche Scientifique (CNCS), 2011-2014
- Membre de l'Association des Editeurs de Roumanie – AER (Romanian Publishers Association – RPA)

N. Radian, KB 2/3, Târgoviște, 130062  
tel/fax: 0245.212241  
e-mail: [biblioth@gmail.com](mailto:biblioth@gmail.com)  
[www.bibliotheca.ro](http://www.bibliotheca.ro)

The journal is recognized by the National Council for Scientific Research (CNCS) category B+ with opinion no. 828/2007 highlighted in BDI Copernicus, CEEOL, Karlsruher Virtueller Katalog, WordCat, EBSCO Publishing, DESY Publication Database, HeinOnline, Crossref, Open Academic Journals Index (OAJI), SJIFactor.com, ISI et Scope Database

#### **SCIENTIFIC COMMITTEE**

Ana Claudia Moarcăș – Bucharest University, Romania  
Alexandru Țiclea – Ecological University of Bucharest, Romania  
Septimiu Panainte – University Alexandru Ioan Cuza of Iași, România  
Radu Ștefan Pătru - Bucharest Academy of Economic Studies, Romania  
Loredana Manuela Muscalu – University Bioterra București Romania  
Carmen Nenu – National University of Science and Technology Politehnica Bucharest, Romania  
José Luis Monereo Pérez – University of Granada, President AESSS, Spain  
Cristina Sánchez-Rodas Navarro - University of Sevilla, Spain  
Esperanza M Sierra Benitez – University of Sevilla, Spain  
María Salas Porras – University of Málaga, Spain  
María José Romero Rodenas – University Castilla la Mancha, Spain  
Antonio Baylos Grau - University Castilla la Mancha, Spain  
Francisco José Trillo Párraga – University Castilla la Mancha, Spain  
Carmen Di Carluccio – University of Campania „Luigi Vanvitelli” Italy  
Edvana Tiri – University „Aleksander Moisiu” Durres, Albania  
Gábor Mélypataki – University of Miskolc, Hungary  
Bernadett Solymosi-Szekeres – University of Miskolc, Hungary  
Ljubinka Kovacevic – University of Belgrad, Serbia  
Doğa Başar Sarıpek - University Kocaeli, Turkey

#### **ORGANIZATIONAL COMMITTEE**

Dan Țop – Association for the Study of Professional Labor Relations, Romania  
Nicoleta Enache – Valahia University of Târgoviște, România  
Marius Mihălăchioiu – Valahia University of Târgoviște, România  
Maria Luiza Hrestic - Association for the Study of Professional Labor Relations, Romania  
Iulia Boghirnea - National University of Science and Technology Politehnica Bucharest, Romania  
Magdolna Wallasek - Hungarian University Sapientia of Transylvania, Cluj Napoca, Romania

## SOMMAIRE

1. Cristina Balnojan .....	5
2. Esperanza Macarena Sierra Benítez.....	6
3. Iulia Boghirnea.....	7
4. Katarina Dolović Bojić .....	8
5. Dragoş Brezeanu .....	11
6. Georgiana Brezeanu .....	14
7. Marija Dragičević Đorđević.....	16
8. Abdullah Erol.....	17
9. Carmen Delgado Garrido .....	19
10. Camelia Goleanu .....	22
11. Maria Luiza Hrestic .....	24
12. Ana Maria Alexandra Iancu .....	25
13. Lidia de la Iglesia Aza .....	26
14. Oğuz Karadeniz .....	27
15. Ljubinka Kovačević .....	28
16. Alexandra Kovacs .....	30
17. Mina Kuzminac.....	31
18. Victoria Sánchez Mas .....	33
19. Dávid Adrián Máté.....	35
20. Gábor Mélypataki .....	37
21. Adriana A. Micale.....	40
22. Marius Mihălăchioiu .....	43
23. Claudia Ana Moarcăş.....	44
24. Loredana Manuela Muscalu.....	46
25. Cristina Sánchez-Rodas Navarro .....	48
26. Loredana Adelina Pădure.....	49
27. Radu Ştefan Pătru .....	50
28. Giovanna Petrillo .....	51
29. Alejandro Muros Polo.....	54
30. María Salas Porras .....	56
31. Maria Teresa Velasco Portero .....	57
32. Henriett Rab .....	59
33. Doğa Başar Sariipek.....	61
34. Zeno Simm .....	63
35. Cătălina Smântânică .....	64
36. Julio Ismael Camacho Solís .....	66
37. Bernadett Solymosi-Szekeres .....	68
38. Edvana Tiri .....	70
39. Alexandru Ţiclea.....	71
40. Dan Ţop .....	74
41. Magdolna Vallasek .....	75
42. Sheila López Vico.....	77

## **RETHINKING LABOUR LAW: WORKING TIME AND WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES IN A CHANGING EUROPE**

PhD Student Cristina Balnojan  
University of Belgrade

### **Abstract**

The number of hours worked and the way in which they are organized affect not only the quality of work of employees, but also the quality of their family life. The changing nature of work at a time when digital transformation has a profound influence on working patterns, the transformation of contemporary family and changing family dynamics, increased life expectancy, and the growing need to care for others have created a generation of workers who cannot separate their work obligations from their family responsibilities. Traditional working time models fail to meet the needs of modern workers, especially those with family responsibilities, employed parents, and caregivers. This article examines the adequacy of traditional working time models from the perspective of employees with family responsibilities, while also considering less common forms of working time that offer greater flexibility and individualization of work schedules. From a gender equality point of view the increased flexibility in working time arrangements is rated positively inasmuch as more individualised working hours or schedules can help employees to reconcile their work and family life. Special attention is given to the contemporary trend of reducing the workweek, which offers significant benefits to work-life balance. Working time must be sufficiently flexible and adapted to the family needs of employees in order to support the balance between professional and family life.

## **REPENSANDO EL DERECHO LABORAL: TIEMPO DE TRABAJO Y TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN UNA EUROPA EN TRANSFORMACIÓN**

### **Resumen**

El número de horas trabajadas y su organización afectan no solo la calidad del trabajo de los empleados, sino también la calidad de su vida familiar. La naturaleza cambiante del trabajo en un momento en que la transformación digital influye profundamente en los patrones laborales, la transformación de la familia contemporánea y la evolución de la dinámica familiar, el aumento de la esperanza de vida y la creciente necesidad de cuidar a otros han creado una generación de trabajadores que no pueden separar sus obligaciones laborales de sus responsabilidades familiares. Los modelos tradicionales de tiempo de trabajo no satisfacen las necesidades de los trabajadores modernos, especialmente de aquellos con responsabilidades familiares, padres que trabajan y cuidadores. Este artículo examina la idoneidad de los modelos tradicionales de tiempo de trabajo desde la perspectiva de los empleados con responsabilidades familiares, considerando también formas menos comunes de tiempo de trabajo que ofrecen mayor flexibilidad e individualización de los horarios laborales. Desde la perspectiva de la igualdad de género, se valora positivamente la mayor flexibilidad en los horarios laborales, ya que una mayor individualización de la jornada puede ayudar a los empleados a conciliar su vida laboral y familiar. Se presta especial atención a la tendencia actual de reducir la semana laboral, que ofrece importantes beneficios para el equilibrio entre la vida personal y profesional. El

horario laboral debe ser suficientemente flexible y adaptarse a las necesidades familiares de los empleados para favorecer dicho equilibrio.

### **REGINDIREA DREPTULUI MUNCII: TIMPUL DE LUCRU ȘI LUCRĂTORII CU RESPONSABILITĂȚI FAMILIALE ÎNTR-O EUROPĂ ÎN SCHIMBARE**

#### **Rezumat**

Numărul de ore lucrate și modul în care acestea sunt organizate afectează nu numai calitatea muncii angajaților, ci și calitatea vieții lor de familie. Natura schimbătoare a muncii într-un moment în care transformarea digitală are o influență profundă asupra modelelor de lucru, transformarea familiei contemporane și dinamica familială în schimbare, creșterea speranței de viață și nevoia tot mai mare de a avea grijă de ceilalți au creat o generație de lucrători care nu își pot separa obligațiile de muncă de responsabilitățile familiale. Modelele tradiționale de timp de lucru nu reușesc să satisfacă nevoile lucrătorilor moderni, în special ale celor cu responsabilități familiale, ale părinților angajați și ale îngrijitorilor. Acest articol examinează caracterul adecvat al modelelor tradiționale de timp de lucru din perspectiva angajaților cu responsabilități familiale, luând în considerare și forme mai puțin comune de timp de lucru care oferă o mai mare flexibilitate și individualizare a programelor de lucru. Din punctul de vedere al egalității de gen, flexibilitatea sporită în aranjamentele timpului de lucru este evaluată pozitiv, deoarece orele sau programele de lucru mai individualizate pot ajuta angajații să își concilieze viața profesională cu cea de familie. O atenție deosebită se acordă tendinței contemporane de reducere a săptămânii de lucru, care oferă beneficii semnificative pentru echilibrul dintre viața profesională și cea de familie. Timpul de lucru trebuie să fie suficient de flexibil și adaptat nevoilor familiale ale angajaților pentru a sprijini echilibrul dintre viața profesională și cea de familie.

---

### **WORKPLACE VARIABLES: FROM REMOTE WORK TO DIGITAL NOMADISM**

Professor PhD Esperanza Macarena Sierra Benítez  
Sevilla University, Spain

#### **Abstract**

This presentation analyzes the evolution of remote work, exploring the transition from traditional forms of teleworking to the emerging phenomenon of digital nomadism. The study begins with the dynamic nature of Labor Law and its necessary adaptation to technological advancements, which have brought about a definitive break with the classic concept of the workplace. It also includes a critical analysis of Law 28/2022 (the Startup Law), examining how the Spanish legislature has attempted to address this new reality of international mobility from a primarily economic perspective, focused on attracting investment, and to some extent relegating the protective function that characterizes labor law.

## **LAS VARIABLES LABORALES DEL LUGAR DE TRABAJO: DEL TELETRABAJO AL NOMADISMO DIGITAL**

### **Resumen**

La ponencia analiza la evolución de la prestación de servicios a distancia, explorando el tránsito desde las formas tradicionales de teletrabajo hasta el fenómeno emergente del nomadismo digital. El estudio parte del carácter dinámico del Derecho del Trabajo y de su necesaria adaptación ante el avance tecnológico, que ha supuesto una ruptura definitiva con la concepción clásica del lugar de trabajo. Asimismo, se realiza un análisis crítico de la Ley 28/2022 (Ley de Startups), examinando cómo el legislador español ha intentado ofrecer respuesta a esta nueva realidad de movilidad internacional desde una perspectiva fundamentalmente económica y orientada a la atracción de inversión, relegando en cierta medida la función tuitiva que caracteriza a la disciplina laboral.

## **VARIABLE LA LOCUL DE MUNCĂ: DE LA MUNCA LA DISTANȚĂ LA NOMADISM DIGITAL**

### **Rezumat**

Această prezentare analizează evoluția muncii la distanță, explorând tranziția de la formele tradiționale de telemuncă la fenomenul emergent al nomadismului digital. Studiul începe cu natura dinamică a Dreptului Muncii și adaptarea sa necesară la progresele tehnologice, care au adus o ruptură definitivă cu conceptul clasic de loc de muncă. De asemenea, include o analiză critică a Legii 28/2022 (Legea Startup-urilor), examinând modul în care legiuitorul spaniol a încercat să abordeze această nouă realitate a mobilității internaționale dintr-o perspectivă preponderent economică, concentrată pe atragerea investițiilor și, într-o oarecare măsură, retrogradând funcția de protecție care caracterizează dreptul muncii.

---

## **EQUITY AND INCLUSION IN DIGITAL WORK - AN INTERDISCIPLINARY, LEGAL AND SOCIAL PERSPECTIVE**

Associate professor PhD Iulia Boghirnea  
National University of Science and Tehnology  
Politehnica Bucharest

### **Abstract**

In this study we want to analyze the differential, unfair and unequal treatment between women and men in the digital sector. Thus, we will analyze from a doctrinal and jurisprudential point of view the phenomenon of stigmatization and gender barriers that affect the professional evolution of women in this field. In this context, to achieve an inclusive digital economy, we consider it necessary to correlate legislative measures with public policies in this area, in order to achieve certain cultural changes, in the conception of employers.

**EQUIDAD E INCLUSIÓN EN EL TRABAJO  
DIGITAL: UNA PERSPECTIVA INTERDISCIPLINARIA,  
JURÍDICA Y SOCIAL**

**Resumen**

En este estudio, analizamos el trato diferencial, injusto y desigual entre mujeres y hombres en el sector digital. Para ello, desde una perspectiva doctrinal y jurisprudencial, examinamos el fenómeno de la estigmatización y las barreras de género que afectan la evolución profesional de las mujeres en este ámbito. En este contexto, para lograr una economía digital inclusiva, consideramos necesario correlacionar las medidas legislativas con las políticas públicas en este campo, con el fin de generar cambios culturales en la concepción de los empleadores.

**EGALITATE ȘI INCLUZIUNE ÎN MUNCĂ DIGITALĂ:  
O PERSPECTIVĂ INTERDISCIPLINARĂ, JURIDICĂ ȘI SOCIALĂ**

**Rezumat**

În acest studiu dorim să analizăm tratamentul diferențiat, injust și inegal dintre femei și bărbați în sectorul digital. Astfel, vom analiza din punct de vedere doctrinar și jurisprudential fenomenul stigmatizării și al barierelor de gen care afectează evoluția profesională a femeilor în acest domeniu. În acest context, pentru a realiza o economie digitală incluzivă, considerăm necesară corelarea măsurilor legislative cu politicile publice în acest domeniu, în vederea realizării anumitor schimbări culturale, în concepția angajatorilor.

---

**THE REDUCTION OF THE AMOUNT OF PENSION  
AS A VIOLATION OF THE RIGHT TO PROPERTY**

Associate professor PhD Katarina Dolović Bojić  
Assistant professor PhD Filip Bojić  
University of Belgrade

**Abstract**

In 2014, the Republic of Serbia adopted the Law on Temporary Regulation of the Method of Pension Payment. The very title of the Law indicates two important things: first, that it is a temporary application of the Law, and second, that the Law regulates the method of pension payment. However, the very content of the Law contradicts the title. Namely, besides the Article 1 which stipulates that the Law will begin to apply to pension payments starting from November 2014, there are no other time limits. In other words, despite the title, the text of the Law does not indicate that it is of a “temporary” nature, and until when it will be applied. On the other hand, Articles 2 and 3 of the Law undoubtedly prescribe a reduction in the amount of pensions exceeding 25,000 dinars. Therefore, it is not a matter of regulating the method of payment, as one might conclude from the title of the Law.

The case of reducing the amount of pensions is not only the “Serbian model”. In 2013, Portugal subjected all public sector pensions to the payment of a solidarity contribution; in 2010,

Romania abolished a number of special pension regimes that applied to certain categories of retired public sector employees; in 2010, Greece retroactively reduced public sector pensions.

The authors of this paper raise the question of whether the reduction of the amount of pensions, implemented over a four-year period by implementing the Law on the Temporary Regulation of the Method of Pension Payment, constitutes a violation of the right to property under Article 1 of Protocol 1 to the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

The position of the ECtHR is clear – in the aforementioned cases, Article 1 of Protocol 1 applies, and the reduction of pensions constitutes interference by the state in the exercise of the applicants’ right to a pension. In finding answer to the question of whether this interference by the state is justified or constitutes a violation of the right to property, ECtHR, as in other cases regarding a possible violation of the property rights, conducts the so-called justification test, and asks the usual series of questions. Following these questions and the answers to them, the Court has concluded that the reduction of pensions did not lead to a violation of Article 1 of Protocol 1.

The authors note that the ECtHR, when making decisions, to a certain extent, implemented a policy of non-interference in internal relations, and that it based its positions on the fact that, as it itself says in its numerous decisions, national authorities know their society better than an international court, and that they should therefore have a wide margin of appreciation on issues of general social and economic policy, emphasizing that this also applies to the area of pensions, and that the interests of social justice and economic well-being can lead to a pension reduction. Such a position of the ECtHR is the subject of review and criticism by the authors in the paper.

The authors also analyze the decisions of the Constitutional Court of the Republic of Serbia in the paper, regarding the aforementioned reduction of the amount of pensions. The authors are particularly interested in the large number of separate opinions on the decisions of the Constitutional Court in these cases. This is just one of the reasons why the authors believe it would be useful to analyze the positions taken by this court in the aforementioned decisions, especially in light of Article 1 of Protocol No. 1.

## **LA REDUCCIÓN DEL MONTO DE LA PENSIÓN COMO VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA PROPIEDAD**

### **Resumen**

En 2014, la República de Serbia aprobó la Ley de Regulación Transitoria del Método de Pago de Pensiones. El título de la ley indica dos aspectos importantes: primero, que se trata de una aplicación transitoria, y segundo, que regula el método de pago de las pensiones. Sin embargo, el contenido de la ley contradice el título. En concreto, aparte del artículo 1, que estipula que la ley entrará en vigor para el pago de pensiones a partir de noviembre de 2014, no existen otros plazos. En otras palabras, a pesar del título, el texto de la ley no indica su carácter transitorio ni su vigencia. Por otro lado, los artículos 2 y 3 de la ley prescriben indudablemente una reducción en el monto de las pensiones que superen los 25.000 dinares. Por lo tanto, no se trata de regular el método de pago, como podría deducirse del título de la ley. La reducción de las pensiones no se limita al «modelo serbio». En 2013, Portugal sometió todas las pensiones del sector público al pago de una contribución solidaria; en 2010, Rumanía abolió varios regímenes especiales de pensiones

que se aplicaban a determinadas categorías de empleados públicos jubilados; y en 2010, Grecia redujo retroactivamente las pensiones del sector público.

Los autores de este artículo plantean la cuestión de si la reducción de las pensiones, implementada durante un período de cuatro años mediante la aplicación de la Ley de Regulación Transitoria del Método de Pago de Pensiones, constituye una violación del derecho a la propiedad, según el artículo 1 del Protocolo 1 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

La postura del TEDH es clara: en los casos mencionados, se aplica el artículo 1 del Protocolo 1, y la reducción de las pensiones constituye una injerencia del Estado en el ejercicio del derecho de los demandantes a una pensión. Para determinar si esta injerencia estatal está justificada o constituye una violación del derecho a la propiedad, el TEDH, como en otros casos de posible violación de los derechos de propiedad, aplica la denominada prueba de justificación y formula la serie habitual de preguntas. Tras analizar estas preguntas y sus respuestas, el Tribunal concluyó que la reducción de las pensiones no constituía una violación del artículo 1 del Protocolo 1.

Los autores señalan que el TEDH, al tomar decisiones, aplicó en cierta medida una política de no injerencia en las relaciones internas y fundamentó su postura en el hecho de que, como él mismo afirma en numerosas sentencias, las autoridades nacionales conocen mejor su sociedad que un tribunal internacional y, por lo tanto, deben gozar de un amplio margen de apreciación en cuestiones de política social y económica general. Subrayan que esto también se aplica al ámbito de las pensiones y que los intereses de la justicia social y el bienestar económico pueden justificar una reducción de las mismas. Esta postura del TEDH es objeto de análisis y crítica por parte de los autores en este artículo. En este trabajo, los autores también analizan las decisiones del Tribunal Constitucional de la República de Serbia relativas a la mencionada reducción del monto de las pensiones. Les interesa especialmente la gran cantidad de opiniones divergentes sobre las decisiones del Tribunal Constitucional en estos casos. Esta es solo una de las razones por las que consideran útil analizar las posturas adoptadas por este tribunal en las decisiones mencionadas, especialmente a la luz del artículo 1 del Protocolo n.º 1.

## **REDUCEREA CUANTUMULUI PENSIEI CA ÎNCĂLCARE A DREPTULUI LA PROPRIETATE**

### **Rezumat**

În 2014, Republica Serbia a adoptat Legea privind reglementarea temporară a metodei de plată a pensiilor. Însuși titlul legii indică două lucruri importante: în primul rând, că este o aplicare temporară a legii și, în al doilea rând, că legea reglementează metoda de plată a pensiilor. Cu toate acestea, însuși conținutul legii contrazice titlul. Anume, pe lângă articolul 1, care prevede că legea va începe să se aplice plății pensiilor începând cu noiembrie 2014, nu există alte limite de timp. Cu alte cuvinte, în ciuda titlului, textul legii nu indică faptul că aceasta are un caracter „temporar” și până când va fi aplicată. Pe de altă parte, articolele 2 și 3 ale legii prevăd, fără îndoială, o reducere a cuantumului pensiilor care depășesc 25.000 de dinari. Prin urmare, nu este vorba de reglementarea metodei de plată, așa cum s-ar putea deduce din titlul legii.

Cazul reducerii cuantumului pensiilor nu este doar „modelul sârbesc”. În 2013, Portugalia a supus toate pensiile din sectorul public plății unei contribuții de solidaritate; în 2010, România a abolit o serie de regimuri speciale de pensii care se aplicau anumitor

categorii de angajați pensionari din sectorul public; în 2010, Grecia a redus retroactiv pensiile din sectorul public. Autorii acestei lucrări ridică întrebarea dacă reducerea cuantumului pensiilor, implementată pe o perioadă de patru ani prin implementarea Legii privind reglementarea temporară a metodei de plată a pensiilor, constituie o încălcare a dreptului de proprietate în temeiul articolului 1 din Protocolul 1 la Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

Poziția CEDO este clară - în cazurile menționate anterior, se aplică articolul 1 din Protocolul 1, iar reducerea pensiilor constituie o ingerință a statului în exercitarea dreptului la pensie al reclamanților. În găsirea unui răspuns la întrebarea dacă această interferență din partea statului este justificată sau constituie o încălcare a dreptului de proprietate, CEDO, ca și în alte cazuri privind o posibilă încălcare a drepturilor de proprietate, efectuează așa-numitul test de justificare și pune seria obișnuită de întrebări. În urma acestor întrebări și a răspunsurilor la acestea, Curtea a concluzionat că reducerea pensiilor nu a dus la o încălcare a articolului 1 din Protocolul 1.

Autorii notează că CEDO, atunci când ia decizii, într-o anumită măsură, a implementat o politică de neinterferență în relațiile interne și că și-a bazat pozițiile pe faptul că, așa cum spune ea însăși în numeroasele sale decizii, autoritățile naționale își cunosc societatea mai bine decât o instanță internațională și că, prin urmare, ar trebui să aibă o marjă largă de apreciere în chestiuni de politică socială și economică generală, subliniind că acest lucru se aplică și domeniului pensiilor și că interesele justiției sociale și ale bunăstării economice pot duce la o reducere a pensiilor. O astfel de poziție a CEDO face obiectul analizei și criticii autorilor din lucrare. Autorii analizează, de asemenea, în lucrare deciziile Curții Constituționale a Republicii Serbia, referitoare la reducerea menționată anterior a cuantumului pensiilor. Autorii sunt deosebit de interesați de numărul mare de opinii separate privind deciziile Curții Constituționale în aceste cazuri. Acesta este doar unul dintre motivele pentru care autorii consideră că ar fi utilă analizarea pozițiilor adoptate de această instanță în deciziile menționate anterior, în special în lumina articolului 1 din Protocolul nr. 1.

---

**MONETARY COMPENSATION FOR UNUSED VACATION LEAVE,  
PRESCRIPTION AND LOSS OF THE RIGHT TO COMPENSATION.  
MONETARY COMPENSATION FOR VACATION DAYS FOR STAFF  
EMPLOYED BY PUBLIC INSTITUTIONS, INCLUDING STAFF IN  
ACTIVITIES FINANCED FROM THEIR OWN INCOME**

Lecturer University PhD Dragoș Brezeanu  
National School of Political and Administrative Studies Public Relations  
University of Bucharest – Faculty of Law

**Abstract**

The right to annual leave is a fundamental right provided for by the Charter of Fundamental Rights of the European Union. In domestic legislation, the right to annual leave is a main right derived from the fundamental right to rest, provided for by the Romanian Constitution (art. 41 paragraph (2) of the Romanian Constitution). The Labor Code lists the main rights of the employee, and among these is the right to paid annual

leave (art. 144 paragraph (1) of the republished Labor Code. At the same time, according to Art. 146. Paragraph (3) of the republished Labor Code “compensation in money for unused vacation leave is allowed only in the event of termination of the individual employment contract”. The leave is usually taken in kind, each year, and if the employee, for justified reasons, cannot take, in whole or in part, the annual vacation leave to which he was entitled in the respective calendar year, with the consent of the person concerned, the employer is obliged to grant the unused vacation leave within a period of 18 months, starting with the year following the one in which the right to annual leave has arisen. Only in the event of termination of employment, in the event that the leave has not been taken, is the employee entitled to payment of an allowance.

On the other hand, if the employee refuses or deliberately refrains from taking the leave within the legal period established by each legislation, and the employer can prove that he has fulfilled his obligation to ensure the taking of the leave, the latter will no longer be obliged to grant the employee either this right (exercise of it in kind) or the allowance upon termination of employment (exercise in equivalent) Court of Justice of the European Union, judgments delivered in cases C-619/16 and C-684/16 Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin and Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV/Tetsuji Shimizu.

In relation to the monetary compensation of the unused vacation leave upon termination of the individual employment contract, the High Court of Cassation and Justice - Panel for resolving legal issues, by Decision no. 40/09.03.2026 established that: in application of Art. 268 Par. (1) letter c) of the republished Labor Code: the 3-year limitation period for compensating for unused vacation days until the termination of employment/service relationships, arising from a current right, begins to run from the moment of termination of the employment relationship, and in relation to the application of the provisions of Art. 146 Par. (1) of the Code for: the interval exceeding the 18-month carry-over period, the right to obtain monetary compensation for the days of vacation leave subsists when the employer did not effectively offer the employee the opportunity to exercise this right and, respectively, does not exist when the employee refrained from taking his paid annual leave, although he was offered this opportunity.

**COMPENSACIÓN MONETARIA POR VACACIONES  
NO DISFRUTADAS, PRESCRIPCIÓN Y PÉRDIDA DEL DERECHO  
A COMPENSACIÓN. COMPENSACIÓN MONETARIA POR DÍAS  
DE VACACIONES PARA EL PERSONAL DE INSTITUCIONES  
PÚBLICAS, INCLUIDO EL PERSONAL CUYAS ACTIVIDADES  
SE FINANCIAN CON SUS PROPIOS INGRESOS.**

**Resumen**

El derecho a las vacaciones anuales es un derecho fundamental reconocido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En la legislación nacional, el derecho a las vacaciones anuales es un derecho principal derivado del derecho fundamental al descanso, consagrado en la Constitución rumana (artículo 41, párrafo 2). El Código Laboral enumera los principales derechos del empleado, y entre ellos se encuentra el derecho a vacaciones anuales pagadas (art. 144, párrafo (1) del Código Laboral republicado). Al mismo tiempo, según el art. 146, párrafo (3) del Código Laboral republicado, “la compensación monetaria por vacaciones no disfrutadas solo se permite en caso de terminación del contrato individual de

trabajo”. Las vacaciones se disfrutaban generalmente en especie, cada año, y si el empleado, por razones justificadas, no puede disfrutar, total o parcialmente, de las vacaciones anuales a las que tenía derecho en el año calendario correspondiente, con el consentimiento de la persona afectada, el empleador está obligado a conceder las vacaciones no disfrutadas dentro de un plazo de 18 meses, a partir del año siguiente a aquel en que surgió el derecho a las vacaciones anuales. Solo en caso de terminación del trabajo, si las vacaciones no se han disfrutado, el empleado tiene derecho al pago de una indemnización. Por otro lado, si el empleado se niega o se abstiene deliberadamente de disfrutar de las vacaciones dentro del plazo legal establecido por cada legislación, y el Si el empleador demuestra haber cumplido con su obligación de garantizar el disfrute de las vacaciones, no estará obligado a conceder al empleado ni este derecho (su ejercicio en especie) ni la prestación por cese de la relación laboral (ejercicio equivalente). Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentencias dictadas en los asuntos C-619/16 y C-684/16, Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin y Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV/Tetsuji Shimizu.

En relación con la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas al finalizar el contrato individual de trabajo, el Tribunal Superior de Casación y Justicia - Sala de Resolución de Controversias Jurídicas, mediante Sentencia n.º 40/09.03.2026, estableció que, en aplicación del artículo 268, apartado 1, letra c) del Código Laboral republicado, el plazo de prescripción para la compensación por los días de vacaciones no disfrutados es de 3 años hasta la finalización de la relación laboral, derivada de un contrato vigente. derecho, comienza a correr desde el momento de la terminación de la relación laboral, y en relación con la aplicación de las disposiciones del Art. 146 Par. (1) del Código para: el intervalo que excede el periodo de acarreo de 18 meses, el derecho a obtener compensación monetaria por los días de licencia de vacaciones subsiste cuando el empleador no ofreció efectivamente al empleado la oportunidad de ejercer este derecho y, respectivamente, no existe cuando el empleado se abstuvo de tomar sus vacaciones anuales pagadas, aunque se le ofreció esta oportunidad.

## **COMPENSAȚII BĂNĂEȘTI PENTRU CONCEDIUL DE VACANȚĂ NEUTILIZAT, PRESCRIȚIA ȘI PIERDEREA DREPTULUI LA COMPENSAȚIE. COMPENSAȚII BĂNĂEȘTI PENTRU ZILELE DE CONCEDIU DE VACANȚĂ PENTRU PERSONALUL ANGAJAT DE INSTITUȚIILE PUBLICE, INCLUSIV PERSONALUL ÎN ACTIVITĂȚI FINANȚATE DIN VENITURI PROPRII**

### **Rezumat**

Dreptul la concediu de odihnă este un drept fundamental prevăzut de Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene. În legislația internă, dreptul la concediu de odihnă este un drept principal derivat din dreptul fundamental la odihnă, prevăzut de Constituția României (art. 41 alin. (2) din Constituția României). Codul Muncii enumeră principalele drepturi ale salariatului, iar printre acestea se numără dreptul la concediu de odihnă anual plătit (art. 144 alin. (1) din Codul Muncii republicat). Totodată, conform art. 146 alin. (3) din Codul Muncii republicat „compensarea în bani pentru concediul de odihnă neutilizat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă”. Concediul se acordă, de regulă, în natură, în fiecare an, iar dacă salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, în totalitate sau parțial, concediul de odihnă anual la care a avut dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neutilizat într-o

perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediu de odihnă anual. Numai în cazul încetării contractului de muncă, în cazul în care concediul nu a fost efectuat, salariatul are dreptul la plata unei indemnizații.

Pe de altă parte, dacă salariatul refuză sau se abține în mod deliberat de la efectuarea concediului în termenul legal stabilit de fiecare legislație, iar angajatorul poate dovedi că și-a îndeplinit obligația de a asigura... La efectuarea concediului, acesta din urmă nu va mai fi obligat să acorde salariatului nici acest drept (exercitarea lui în natură), nici indemnizația la încetarea raporturilor de muncă (exercitarea în echivalent) Curtea de Justiție a Uniunii Europene, hotărâri pronunțate în cauzele C-619/16 și C-684/16 Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin și Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV/Tetsuji Shimizu.

În ceea ce privește compensația bănească a concediului de odihnă neutilizat la încetarea contractului individual de muncă, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, prin Decizia nr. 40/09.03.2026 a stabilit că: în aplicarea Art. 268 Alin. (1) lit. c) din Codul Muncii republicat: termenul de prescripție de 3 ani pentru compensarea zilelor de concediu de odihnă neutilizate până la încetarea raporturilor de muncă/servicii, născut dintr-un drept actual, începe să curgă din momentul încetării raportului de muncă, iar în raport cu aplicarea prevederilor art. 146 Alin. (1) din Cod pentru: intervalul care depășește perioada de report de 18 luni, dreptul de a obține compensații bănești pentru zilele de concediu de odihnă subzistă atunci când angajatorul nu i-a oferit efectiv salariatului posibilitatea de a-și exercita acest drept și, respectiv, nu există atunci când salariatul s-a abținut de la efectuarea concediului anual plătit, deși i s-a oferit această posibilitate.

---

## **BURNOUT THE “NECESSITY” OF LEGAL REGULATION**

Student PhD. Georgiana Brezeanu  
The Ecological University Bucharest

### **Abstract**

Workplace bullying and burnout are two interconnected problems that affect the mental health and well-being of employees. Burnout is a state of physical, emotional and mental exhaustion caused by prolonged exposure to stress, in this case present at work. Symptoms of burnout include extreme fatigue, cynicism towards the workplace, and a decrease in work productivity, lack of perspective and ultimately disinterest in the workplace and colleagues.

Burnout does not mean stress even though exposure to continuous stress leads to burnout. At the same time, Burnout does not mean depression. This is a psychological response to chronic work-related stress, while depression is a more complex mental health disorder that can occur independently of workplace stress. In the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5th Edition: DSM-5, it is not coded as a mental disorder. The World Health Organization (WHO) states that burnout refers specifically to phenomena in the professional context and should not be applied to describe experiences in other areas of life.

Measures to prevent moral harassment in the workplace can consist of clear policies such as implementing internal anti-harassment procedures and safe reporting channels for employees, free from retaliation; psychological support in the sense of offering support

resources, such as counseling or support groups and training in the field of harassment prevention by educating employees and managers about harassment and burnout, in order to build a healthier work environment.

In conclusion, considering all these aspects, we believe that burnout at work is a serious problem that can affect the mental health of employees and the performance of organizations, but despite this, legal regulation of burnout is not necessary, which is why the draft law on professional burnout at work was recently rejected in the Romanian Senate.

### **AGOTAMIENTO LABORAL: LA NECESIDAD DE REGULACIÓN LEGAL**

#### **Resumen**

El acoso laboral y el agotamiento profesional son dos problemas interconectados que afectan la salud mental y el bienestar de los empleados. El agotamiento profesional es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la exposición prolongada al estrés, en este caso, laboral. Los síntomas incluyen fatiga extrema, cinismo hacia el trabajo, disminución de la productividad, falta de perspectiva y, en última instancia, desinterés por el trabajo y los compañeros.

El agotamiento profesional no es sinónimo de estrés, aunque la exposición a un estrés continuo puede provocarlo. Del mismo modo, el agotamiento profesional no es sinónimo de depresión. Esta última es una respuesta psicológica al estrés crónico relacionado con el trabajo, mientras que la depresión es un trastorno de salud mental más complejo que puede presentarse independientemente del estrés laboral. En el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, quinta edición (DSM-5), no se clasifica como un trastorno mental. La Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que el agotamiento laboral se refiere específicamente a fenómenos en el ámbito profesional y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

Las medidas para prevenir el acoso moral en el lugar de trabajo pueden consistir en políticas claras, como la implementación de procedimientos internos contra el acoso y canales de denuncia seguros para los empleados, libres de represalias; apoyo psicológico, es decir, ofrecer recursos de apoyo, como asesoramiento o grupos de apoyo; y capacitación en prevención del acoso, educando a empleados y gerentes sobre el acoso y el agotamiento laboral, con el fin de construir un entorno de trabajo más saludable.

En conclusión, considerando todos estos aspectos, creemos que el agotamiento laboral es un problema grave que puede afectar la salud mental de los empleados y el desempeño de las organizaciones. Sin embargo, a pesar de ello, no es necesaria la regulación legal del agotamiento laboral, razón por la cual el proyecto de ley sobre el agotamiento profesional en el trabajo fue rechazado recientemente en el Senado rumano.

### **EPUIZAREA LA MUNCĂ „NECESITATEA” REGLEMENTĂRII JURIDICE**

#### **Rezumat**

Bullying-ul la locul de muncă și epuizarea profesională sunt două probleme interconectate care afectează sănătatea mintală și bunăstarea angajaților. Epuizarea profesională este o stare de epuizare fizică, emoțională și mentală cauzată de expunerea prelungită la stres, în acest caz prezent la locul de muncă. Simptomele epuizării profesionale

includ oboseală extremă, cinism față de locul de muncă și scăderea productivității muncii, lipsa perspectivei și, în cele din urmă, dezinteres față de locul de muncă și colegi.

Epuizarea profesională nu înseamnă stres, chiar dacă expunerea la stres continuu duce la epuizare profesională. În același timp, Epuizarea profesională nu înseamnă depresie. Aceasta este un răspuns psihologic la stresul cronic legat de muncă, în timp ce depresia este o tulburare de sănătate mintală mai complexă, care poate apărea independent de stresul la locul de muncă. În Manualul de Diagnostic și Statistică a Tulburărilor Mentale, Ediția a 5-a: DSM-5, nu este codificată ca o tulburare mintală. Organizația Mondială a Sănătății (OMS) afirmă că epuizarea profesională se referă în mod specific la fenomene din contextul profesional și nu ar trebui aplicată pentru a descrie experiențe din alte domenii ale vieții.

Măsurile de prevenire a hărțuirii morale la locul de muncă pot consta în politici clare, cum ar fi implementarea unor proceduri interne anti-hărțuire și a unor canale de raportare sigure pentru angajați, lipsite de represalii; suport psihologic în sensul oferirii de resurse de sprijin, cum ar fi consiliere sau grupuri de suport și instruire în domeniul prevenirii hărțuirii prin educarea angajaților și managerilor cu privire la hărțuire și epuizare profesională, în vederea construirii unui mediu de lucru mai sănătos.

În concluzie, având în vedere toate aceste aspecte, considerăm că epuizarea profesională la locul de muncă este o problemă gravă ce poate afecta sănătatea mintală a angajaților și performanța organizațiilor, dar, în ciuda acestui fapt, reglementarea legală a epuizării profesionale nu este necesară, motiv pentru care proiectul de lege privind epuizarea profesională la locul de muncă a fost recent respins în Senatul României.

---

## **THE EMPLOYEE'S RIGHT TO OBJECT TO THE TRANSFER OF EMPLOYMENT CONTRACTS: BETWEEN EMPLOYMENT PROTECTION AND PRIVATE AUTONOMY**

Assistant Professor Marija Dragičević Đorđević  
University of Niš, Serbia

### **Abstract**

This paper examines the employee's right to object to the transfer of employment contracts in the event of a change of employer, in the light of Directive 2001/23/EC and the case law of the Court of Justice of the European Union, with reference to the solutions adopted in the Member States of the European Union and in the law of the Republic of Serbia. Particular attention is devoted to the *Katsikas* judgment, which recognised the possibility of objecting to the transfer, while leaving the legal consequences of exercising this right to national legal systems. Through a comparative analysis, the paper highlights the diverse approaches adopted by EU Member States, as well as the ambiguities present in Serbian law. It is concluded that the right to object represents an important instrument for the protection of the employee's private autonomy; however, its significance depends on the legal consequences of its exercise, which should not result in the loss of employment.

## **DERECHO DEL EMPLEADO A Oponerse A LA TRANSFERENCIA DE CONTRATOS LABORALES: ENTRE LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y LA AUTONOMÍA PRIVADA**

### **Resumen**

Este artículo examina el derecho del empleado a oponerse a la transferencia de contratos laborales en caso de cambio de empleador, a la luz de la Directiva 2001/23/CE y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con referencia a las soluciones adoptadas en los Estados miembros de la Unión Europea y en la legislación de la República de Serbia. Se presta especial atención a la sentencia Katsikas, que reconoció la posibilidad de oponerse a la transferencia, si bien dejó las consecuencias jurídicas del ejercicio de este derecho a los ordenamientos jurídicos nacionales. Mediante un análisis comparativo, el artículo destaca los diversos enfoques adoptados por los Estados miembros de la UE, así como las ambigüedades presentes en la legislación serbia. Se concluye que el derecho de oposición constituye un instrumento importante para la protección de la autonomía privada del empleado; sin embargo, su relevancia depende de las consecuencias jurídicas de su ejercicio, que no deben conllevar la pérdida del empleo.

## **DREPTUL ANGAJATULUI DE A SE OPUNE TRANSFERULUI CONTRACTELOR DE MUNCĂ: ÎNTRE PROTECȚIA MUNCII ȘI AUTONOMIA PRIVATĂ**

### **Rezumat**

Această lucrare examinează dreptul angajatului de a se opune transferului contractelor de muncă în cazul schimbării angajatorului, în lumina Directivei 2001/23/CE și a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, cu referire la soluțiile adoptate în statele membre ale Uniunii Europene și în dreptul Republicii Serbia. O atenție deosebită este acordată hotărârii Katsikas, care a recunoscut posibilitatea de a se opune transferului, lăsând în același timp consecințele juridice ale exercitării acestui drept în seama sistemelor juridice naționale. Printr-o analiză comparativă, lucrarea evidențiază diversele abordări adoptate de statele membre ale UE, precum și ambiguitățile prezente în dreptul sârb. Se concluzionează că dreptul de a se opune reprezintă un instrument important pentru protejarea autonomiei private a angajatului; cu toate acestea, semnificația sa depinde de consecințele juridice ale exercitării sale, care nu ar trebui să ducă la pierderea locului de muncă.

---

## **TRUST AS A REGULATORY RESOURCE IN THE DIGITAL TRANSFORMATION OF LABOUR LAW**

Prof. PhD Abdullah Erol  
Istanbul University

### **Abstract**

This paper engages with a recurring claim in Industry 4.0 debates: that the growing substitution of human labour by automated systems may weaken the centrality of traditional labour law. Rather than endorsing the obsolescence of labour law, however, the paper argues that the more urgent question is how labour law should be reconfigured in digitally

transformed workplaces shaped by automation, intensified monitoring, and emerging forms of algorithmic management. Building on the paper's original focus on trust, it proposes that trust should be understood not merely as an ethical ideal, but as a regulatory resource capable of reducing excessive legal friction while preserving worker protection.

The paper conceptualises labour law as a historically contingent protective regime developed in response to structural inequality, asymmetrical bargaining power, and persistent mistrust in the employment relationship. In this context, regulatory density in areas such as dismissal protection, wage security, occupational health and safety, and workplace control can be read as a response to risk and opportunism. The central argument is that, where trust is institutionally cultivated, labour law need not retreat; rather, it can evolve from a predominantly reactive and surveillance-driven model into a more preventive, facilitative, and dignity-oriented framework grounded in transparency, accountability, and social dialogue.

Methodologically, the study adopts a thought-experiment approach. It suggests that trust-oriented governance may reduce compliance burdens, limit overreliance on control-based management, and create normative space for fairer, more productive, and more human-centred forms of work in the digital age.

## **LA CONFIANZA COMO RECURSO REGULADOR EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL DERECHO LABORAL**

### **Resumen**

Este artículo aborda una afirmación recurrente en los debates sobre la Industria 4.0: la creciente sustitución del trabajo humano por sistemas automatizados podría debilitar la centralidad del derecho laboral tradicional. Sin embargo, en lugar de respaldar la obsolescencia del derecho laboral, el artículo argumenta que la cuestión más urgente es cómo reconfigurar el derecho laboral en entornos laborales digitalmente transformados, moldeados por la automatización, la monitorización intensificada y las nuevas formas de gestión algorítmica. Partiendo del enfoque original del artículo sobre la confianza, propone que esta se entienda no solo como un ideal ético, sino como un recurso regulatorio capaz de reducir la fricción legal excesiva, preservando al mismo tiempo la protección del trabajador.

El artículo conceptualiza el derecho laboral como un régimen de protección históricamente contingente, desarrollado en respuesta a la desigualdad estructural, el poder de negociación asimétrico y la desconfianza persistente en la relación laboral. En este contexto, la densidad regulatoria en áreas como la protección contra el despido, la seguridad salarial, la salud y seguridad ocupacional y el control en el lugar de trabajo puede interpretarse como una respuesta al riesgo y al oportunismo. El argumento central es que, cuando se cultiva institucionalmente la confianza, el derecho laboral no tiene por qué retroceder; más bien, puede evolucionar desde un modelo predominantemente reactivo y orientado a la vigilancia hacia un marco más preventivo, facilitador y orientado a la dignidad, basado en la transparencia, la rendición de cuentas y el diálogo social.

Metodológicamente, el estudio adopta un enfoque de experimento mental. Sugiere que una gobernanza basada en la confianza puede reducir las cargas de cumplimiento, limitar la dependencia excesiva de la gestión basada en el control y crear un espacio normativo para formas de trabajo más justas, productivas y centradas en el ser humano en la era digital.

## ÎNCREDEREA CA RESURSĂ DE REGLEMENTARE ÎN TRANSFORMAREA DIGITALĂ A DREPTULUI MUNCII

### Rezumat

Această lucrare abordează o afirmație recurentă în dezbaterile despre Industria 4.0: aceea că înlocuirea tot mai mare a muncii umane cu sisteme automatizate ar putea slăbi centralitatea dreptului tradițional al muncii. În loc să susțină însă obsolescența dreptului muncii, lucrarea susține că întrebarea mai urgentă este cum ar trebui reconfigurat dreptul muncii în locurile de muncă transformate digital, modelate de automatizare, monitorizare intensificată și forme emergente de management algoritmic. Bazându-se pe accentul inițial pus de lucrare pe încredere, aceasta propune ca încrederea să fie înțeleasă nu doar ca un ideal etic, ci ca o resursă de reglementare capabilă să reducă fricțiunile juridice excesive, păstrând în același timp protecția lucrătorilor.

Lucrarea conceptualizează dreptul muncii ca un regim de protecție contingent din punct de vedere istoric, dezvoltat ca răspuns la inegalitatea structurală, puterea de negociere asimetrică și neîncrederea persistentă în relația de muncă. În acest context, densitatea reglementărilor în domenii precum protecția în caz de concediere, securitatea salariilor, sănătatea și securitatea în muncă și controlul la locul de muncă poate fi interpretată ca un răspuns la risc și oportunism. Argumentul central este că, acolo unde încrederea este cultivată instituțional, dreptul muncii nu trebuie să se retragă; mai degrabă, acesta poate evolua de la un model predominant reactiv și bazat pe supraveghere către un cadru mai preventiv, facilitator și orientat spre demnitate, bazat pe transparență, responsabilitate și dialog social.

Metodic, studiul adoptă o abordare bazată pe experimente mentale. Acesta sugerează că guvernanta orientată spre încredere poate reduce sarcinile legate de conformitate, poate limita dependența excesivă de managementul bazat pe control și poate crea spațiu normativ pentru forme de muncă mai echitabile, mai productive și mai centrate pe om în era digitală.

---

## WORK, CARE, AND WELL-BEING IN SOCIAL EUROPE

Predocctoral Researcher Carmen Delgado Garrido  
University of Castilla-La Mancha

### Abstract

The transformation of European societies in recent decades has highlighted the growing centrality of care in social, economic, and labor organization. Factors such as population aging, the incorporation of women into the labor market, and transformations in family structure have intensified the tensions between the demands of employment and care responsibilities.

In this context, the recognition of care as a factor that conditions access to, retention in, and quality of employment has become a key issue for labor law and for shaping the European social model. Thus, the issue of care has acquired increasing relevance on the European political and regulatory agenda. The European Pillar of Social Rights – among other instruments – has highlighted the need to strengthen public policies aimed at promoting a work organization compatible with the family and personal responsibilities of workers.

This paper analyzes the role of labor law in incorporating the care dimension within the framework of social Europe. Based on a study of the main regulatory and programmatic instruments of the European Union—including the European Pillar of Social Rights and Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance—it examines how European labor law is moving towards promoting policies aimed at strengthening work-life balance, shared responsibility, and the well-being of workers. This legislation introduces significant advances in parental leave, leave for carers, and rights to adapt working hours, with the aim of fostering a more balanced distribution of care responsibilities between women and men and improving work-life balance conditions for employees.

However, various studies show that care responsibilities continue to fall disproportionately on women, resulting in more fragmented career paths, higher rates of part-time employment, and greater exposure to precarious employment. This reality demonstrates that care work remains a determining factor in the persistence of gender inequalities in the labor market. In this regard, it is necessary to analyze the extent to which current regulatory tools and public policies are capable of responding to the challenges posed by the growing social centrality of care work. From this perspective, this paper proposes reflecting on the need to move towards a labor model that fully recognizes the social centrality of care work and contributes to guaranteeing working conditions compatible with well-being, equality, and the sustainability of employment in a social Europe.

Therefore, the objective of this communication is to analyze the main European instruments on equality and work-life balance, adopting a legal and regulatory methodology based on this analysis.

## **TRABAJO, CUIDADOS Y BIENESTAR EN LA EUROPA SOCIAL**

### **Resumen**

La transformación de las sociedades europeas en las últimas décadas ha puesto de relieve la creciente centralidad de los cuidados en la organización social, económica y laboral. Factores como el envejecimiento poblacional, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y las transformaciones en la estructura familiar ha intensificado las tensiones entre las exigencias del empleo y las responsabilidades de cuidado.

En este contexto, el reconocimiento del cuidado como un elemento que condiciona el acceso, la permanencia y la calidad del empleo se ha convertido en una cuestión clave para el Derecho del Trabajo y para la configuración del modelo social europeo. Así, la cuestión de los cuidados ha adquirido una creciente relevancia en la agenda política y normativa europea. El Pilar Europeo de Derechos Sociales — entre otros instrumentos— ha puesto de manifiesto la necesidad de reforzar las políticas públicas orientadas a promover una organización del trabajo compatible con las responsabilidades familiares y personales de las personas trabajadoras.

La presente comunicación analiza el papel del Derecho del Trabajo en la incorporación de la dimensión de los cuidados en el marco de la Europa social. A partir del estudio de los principales instrumentos normativos y programáticos de la Unión Europea —entre ellos el Pilar Europeo de Derechos Sociales y la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional— se examina cómo el ordenamiento laboral europeo está avanzando hacia la promoción de políticas orientadas a reforzar la conciliación, la corresponsabilidad y el bienestar de las personas trabajadoras. Esta norma introduce

avances relevantes en materia de permisos parentales, permisos para cuidadores y derechos de adaptación de la jornada laboral, con el objetivo de favorecer un reparto más equilibrado de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres y mejorar las condiciones de conciliación de las personas trabajadoras.

Sin embargo, diversos estudios muestran que las responsabilidades de cuidado continúan recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, lo que se traduce en trayectorias laborales más fragmentadas, mayores tasas de empleo a tiempo parcial y una mayor exposición a situaciones de precariedad laboral. Esta realidad evidencia que el cuidado sigue siendo un factor determinante en la persistencia de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. En este sentido, resulta necesario analizar hasta qué punto las actuales herramientas normativas y políticas públicas son capaces de responder a los desafíos que plantea la creciente centralidad social de los cuidados. Desde esta perspectiva, se propone reflexionar sobre la necesidad de avanzar hacia un modelo laboral que reconozca plenamente la centralidad social de los cuidados y que contribuya a garantizar condiciones de trabajo compatibles con el bienestar, la igualdad y la sostenibilidad del empleo en la Europa social.

Con lo dicho, el objeto de la presente propuesta de comunicación no es otro que analizar los principales instrumentos europeos en materia de igualdad y conciliación, adoptando una metodología jurídico-normativa basada su análisis.

## **MUNCĂ, ÎNGRIJIRE ȘI BUNĂSTARE ÎN EUROPA SOCIALĂ**

### **Rezumat**

Transformarea societăților europene din ultimele decenii a evidențiat centralitatea crescândă a îngrijirii în organizarea socială, economică și a muncii. Factori precum îmbătrânirea populației, integrarea femeilor pe piața muncii și transformările structurii familiale au intensificat tensiunile dintre cerințele ocupării forței de muncă și responsabilitățile de îngrijire.

În acest context, recunoașterea îngrijirii ca factor care condiționează accesul la, menținerea și calitatea locului de muncă a devenit o problemă cheie pentru dreptul muncii și pentru conturarea modelului social european. Astfel, problema îngrijirii a dobândit o relevanță tot mai mare pe agenda politică și de reglementare europeană. Pilonul european al drepturilor sociale - printre alte instrumente - a subliniat necesitatea consolidării politicilor publice care vizează promovarea unei organizări a muncii compatibile cu responsabilitățile familiale și personale ale lucrătorilor.

Această lucrare analizează rolul dreptului muncii în integrarea dimensiunii îngrijirii în cadrul Europei sociale. Pe baza unui studiu al principalelor instrumente de reglementare și programatice ale Uniunii Europene - inclusiv Pilonul European al Drepturilor Sociale și Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală - raportul examinează modul în care legislația europeană a muncii se îndreaptă spre promovarea politicilor care vizează consolidarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală, a responsabilității comune și a bunăstării lucrătorilor. Această legislație introduce progrese semnificative în ceea ce privește concediul parental, concediul pentru îngrijitori și dreptul de a adapta programul de lucru, cu scopul de a promova o distribuție mai echilibrată a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați și de a îmbunătăți condițiile de echilibru între viața profesională și cea personală pentru angajați.

Cu toate acestea, diverse studii arată că responsabilitățile de îngrijire continuă să revină în mod disproporționat femeilor, ceea ce duce la parcursuri profesionale mai fragmentate, rate mai mari de angajare cu fracțiuni de normă și o expunere mai mare la locuri de muncă precare. Această realitate demonstrează că munca de îngrijire rămâne un factor determinant în persistența inegalităților de gen pe piața muncii. În acest sens, este necesar să se analizeze măsura în care instrumentele de reglementare și politicile publice actuale sunt capabile să răspundă provocărilor reprezentate de centralitatea socială tot mai mare a muncii de îngrijire. Din această perspectivă, această lucrare propune o reflecție asupra necesității de a trece la un model de muncă care să recunoască pe deplin centralitatea socială a muncii de îngrijire și să contribuie la garantarea unor condiții de muncă compatibile cu bunăstarea, egalitatea și sustenabilitatea ocupării forței de muncă într-o Europă socială.

Prin urmare, obiectivul acestei comunicări este de a analiza principalele instrumente europene privind egalitatea și echilibrul dintre viața profesională și cea personală, adoptând o metodologie juridică și de reglementare bazată pe această analiză.

---

## **THE RIGHT TO WORK VERSUS RESTRICTIONS ON EMPLOYMENT FOLLOWING THE TERMINATION OF EMPLOYMENT IN DIGITAL ADMINISTRATION**

Student PhD Camelia Goleanu  
Nicolae Titulescu University, Bucharest

### **Abstract**

The phenomenon of pantouflage- representing the transition of public officials to the private sector in fields related to their previous duties poses significant challenges regarding integrity. In the context of strengthening ethical and transparency standards at the national and European levels, this study aims to analyze the legal framework applicable to post-employment restrictions, with a focus on regulations under Romanian and European law.

The methodology used is qualitative, based on doctrinal, normative, and jurisprudential analysis, as well as on a comparative examination of relevant European models.

The research findings highlight the existence of regulatory gaps and enforcement difficulties regarding the monitoring and sanctioning of pantouflage situations, as well as the need for an integrated approach at the institutional level. The paper proposes solutions to improve the legislative and administrative framework, aimed at ensuring a balance between the freedom to choose one's place of employment and the protection of the public interest, thereby contributing to the consolidation of an effective system for preventing corruption and promoting integrity in public service.

## DERECHO AL TRABAJO FRENTE A RESTRICCIONES AL EMPLEO TRAS LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL

### Resumen

El fenómeno del "pantouflage", que representa la transición de funcionarios públicos al sector privado en áreas relacionadas con sus funciones previas, plantea importantes desafíos en materia de integridad. En el contexto del fortalecimiento de los estándares éticos y de transparencia a nivel nacional y europeo, esta investigación tiene como objetivo analizar el marco jurídico aplicable a las restricciones posteriores al empleo, con especial atención a la normativa rumana y europea.

La metodología empleada es cualitativa, basada en el análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial, así como en el examen comparativo de modelos europeos relevantes.

Los resultados de la investigación ponen de manifiesto la existencia de lagunas normativas y dificultades en la aplicación del seguimiento y la sanción de las situaciones de "pantouflage", así como la necesidad de un enfoque integral a nivel institucional. El artículo propone soluciones para mejorar el marco legislativo y administrativo, con el objetivo de garantizar el equilibrio entre la libertad de elección de empleo y la protección del interés público, contribuyendo así a la consolidación de un sistema eficiente para prevenir la corrupción y promover la integridad en el servicio público.

## DREPTUL LA MUNCĂ VERSUS RESTRICȚIILE PRIVIND ANGAJAREA DUPĂ ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ ÎN ADMINISTRAȚIA DIGITALĂ

### Rezumat

Fenomenul *pantouflage*-ului reprezentând tranziția funcționarilor publici către sectorul privat în domenii conexe atribuțiilor exercitate anterior, ridică provocări semnificative în materia integrității. În contextul consolidării standardelor de etică și transparență la nivel național și european, prezenta cercetare își propune să analizeze cadrul juridic aplicabil restricțiilor post-angajare, cu accent pe reglementările din dreptul român și european.

Metodologia utilizată este una calitativă, bazată pe analiza doctrinară, normativă și jurisprudențială, precum și pe examinarea comparativă a unor modele europene relevante.

Rezultatele cercetării evidențiază existența unor lacune normative și dificultăți de aplicare în ceea ce privește monitorizarea și sancționarea situațiilor de *pantouflage*, precum și necesitatea unei abordări integrate la nivel instituțional. Lucrarea propune soluții de îmbunătățire a cadrului legislativ și administrativ, menite să asigure echilibrul între libertatea de a alege locul de muncă și protejarea interesului public, contribuind astfel la consolidarea unui sistem eficient de prevenire a corupției și de promovare a integrității în funcția publică.

## **FAIR WORK AND SOCIAL JUSTICE IN THE ERA OF ALGORITHMIC MANAGEMENT**

Associate Professor PhD Maria Luiza Hrestic  
Valahia University of Târgoviște  
Associate Researcher at the "Acad. Andrei Rădulescu"  
Institute of Legal Research of the Romanian Academy

### **Abstract**

The digital transformation of work, accelerated by the deployment of artificial intelligence and algorithmic decision-making systems, has profoundly reshaped labor relations, organizational control, and employment governance. Algorithmic management promises efficiency, scalability, and objectivity; however, it simultaneously raises significant concerns regarding fair work, workers' rights, and social justice. This doctoral-level study critically examines the implications of algorithmic management for fair labor standards and social justice, emphasizing issues of power asymmetries, discrimination, opacity, and precarization. Drawing on theories of social justice, critical labor studies, and science and technology studies, the paper advances a normative and analytical framework for assessing algorithmic management and proposes policy-oriented and ethical recommendations.

## **TRABAJO JUSTO Y JUSTICIA SOCIAL EN LA ERA DE LA GESTIÓN ALGORÍTMICA**

### **Resumen**

La transformación digital del trabajo, acelerada por el despliegue de la inteligencia artificial y los sistemas algorítmicos de toma de decisiones, ha transformado profundamente las relaciones laborales, el control organizacional y la gobernanza del empleo. La gestión algorítmica promete eficiencia, escalabilidad y objetividad; sin embargo, al mismo tiempo plantea importantes preocupaciones en cuanto al trabajo justo, los derechos de los trabajadores y la justicia social. Este estudio doctoral examina críticamente las implicaciones de la gestión algorítmica para los estándares laborales justos y la justicia social, haciendo hincapié en cuestiones de asimetrías de poder, discriminación, opacidad y precarización. Basándose en teorías de justicia social, estudios críticos del trabajo y estudios de ciencia y tecnología, el artículo propone un marco normativo y analítico para evaluar la gestión algorítmica y propone recomendaciones éticas y de orientación política.

## **MUNCA ECHITABILĂ ȘI JUSTIȚIA SOCIALĂ ÎN ERA MANAGEMENTULUI ALGORITMIC**

### **Rezumat**

Transformarea digitală a muncii, accelerată de implementarea inteligenței artificiale și a sistemelor decizionale algoritmice, a remodelat profund relațiile de muncă, controlul organizațional și guvernarea angajării. Managementul algoritmic promite eficiență, scalabilitate și obiectivitate; cu toate acestea, ridică simultan preocupări semnificative cu privire la munca echitabilă, drepturile lucrătorilor și justiția socială. Acest studiu de nivel doctoral examinează critic implicațiile managementului algoritmic pentru standardele de muncă echitabile și justiția socială, subliniind problemele legate de asimetriile de putere, discriminare, opacitate și precarizare. Bazându-se pe teorii ale justiției sociale, studii

critice ale muncii și studii științifice și tehnologice, lucrarea propune un cadru normativ și analitic pentru evaluarea managementului algoritmic și propune recomandări orientate spre politici și etice.

---

## **RECONFIGURING SOCIAL PROTECTION IN THE FACE OF NEW FORMS OF WORK: EUROPEAN PERSPECTIVES**

PhD Ana Maria Alexandra Iancu

Association for the Study of Professional Labor Relations

### **Abstract**

The profound transformations of contemporary labour markets, driven by digitalisation, globalisation, and economic restructuring, have led to the emergence and consolidation of new forms of work. These developments challenge traditional social protection systems, which were primarily designed around standard employment relationships characterised by stability, subordination, and continuous social contributions.

This article examines the need to reconfigure social protection frameworks in response to non-standard and platform-based forms of work, with a particular focus on European perspectives. By analysing European Union initiatives, recent legislative developments, and selected national models, the study highlights both the progress achieved and the persistent gaps in social coverage.

The article argues that ensuring adequate social protection for workers engaged in new forms of employment requires a balanced approach that reconciles labour market flexibility with social security, inclusiveness, and sustainability. In this context, the European Union plays a pivotal role in shaping a coherent and adaptive social protection model capable of responding to the evolving nature of work.

## **RECONFIGURANDO LA PROTECCIÓN SOCIAL ANTE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO: PERSPECTIVAS EUROPEAS**

### **Resumen**

Las profundas transformaciones de los mercados laborales contemporáneos, impulsadas por la digitalización, la globalización y la reestructuración económica, han propiciado el surgimiento y la consolidación de nuevas formas de trabajo. Estos avances desafían los sistemas tradicionales de protección social, diseñados principalmente en torno a relaciones laborales convencionales, caracterizadas por la estabilidad, la subordinación y las cotizaciones sociales continuas.

Este artículo examina la necesidad de reconfigurar los marcos de protección social en respuesta a las formas de trabajo atípicas y basadas en plataformas digitales, con especial atención a las perspectivas europeas. Mediante el análisis de las iniciativas de la Unión Europea, los recientes avances legislativos y una selección de modelos nacionales, el estudio destaca tanto los avances logrados como las persistentes brechas en la cobertura social.

El artículo argumenta que garantizar una protección social adecuada a los trabajadores que participan en las nuevas formas de empleo requiere un enfoque equilibrado que concilie

la flexibilidad del mercado laboral con la seguridad social, la inclusión y la sostenibilidad. En este contexto, la Unión Europea desempeña un papel fundamental en la creación de un modelo de protección social coherente y adaptable capaz de responder a la naturaleza cambiante del trabajo.

### **RECONFIGURAREA PROTECȚIEI SOCIALĂ ÎN FAȚA NOILOR FORME DE MUNCĂ: PERSPECTIVE EUROPENE**

#### **Rezumat**

Transformările profunde ale piețelor muncii contemporane, determinate de digitalizare, globalizare și restructurare economică, au condus la apariția și consolidarea unor noi forme de muncă. Aceste evoluții pun la îndoială sistemele tradiționale de protecție socială, care au fost concepute în principal în jurul unor relații de muncă standard, caracterizate prin stabilitate, subordonare și contribuții sociale continue.

Acest articol examinează necesitatea reconfigurării cadrelor de protecție socială ca răspuns la formele de muncă non-standard și bazate pe platforme, cu un accent deosebit pe perspectivele europene. Prin analizarea inițiativelor Uniunii Europene, a evoluțiilor legislative recente și a unor modele naționale selectate, studiul evidențiază atât progresele realizate, cât și lacunele persistente în acoperirea socială.

Articolul susține că asigurarea unei protecții sociale adecvate pentru lucrătorii angajați în noi forme de angajare necesită o abordare echilibrată care să reconcilieze flexibilitatea pieței muncii cu securitatea socială, incluziunea și sustenabilitatea. În acest context, Uniunea Europeană joacă un rol esențial în conturarea unui model coerent și adaptiv de protecție socială, capabil să răspundă naturii în continuă evoluție a muncii.

---

### **ALGORITHMIC POWER, HUMAN RESPONSIBILITY: HOW THE UE SHAPES ALGORITHM CONTROL**

PhD Lidia de la Iglesia Aza  
University of Santiago de Compostela

#### **Abstract**

The growing use of algorithms in labour management is an undeniable reality that requires regulation. What measures have lawmakers adopted to confront this development? And are they adequate to safeguard workers' rights? By analysing existing rules alongside the legislative initiatives currently underway in the UE, this study seeks to provide answers to these questions.

### **PODER ALGORÍTMICO, RESPONSABILIDAD HUMANA: CÓMO LA UE CONFORMA EL CONTROL ALGORÍTMICO**

#### **Resumen**

El creciente uso de algoritmos en la gestión laboral es una realidad innegable que requiere regulación. ¿Qué medidas han adoptado los legisladores para afrontar esta

evolución? ¿Son adecuadas para salvaguardar los derechos de los trabajadores? Mediante el análisis de la normativa vigente y las iniciativas legislativas en curso en la UE, este estudio busca dar respuesta a estas preguntas.

### **PUTERE ALGORITMICĂ, RESPONSABILITATE UMANĂ: CUM MODELEAZĂ UE CONTROLUL ALGORITMIC**

#### **Rezumat**

Utilizarea tot mai mare a algoritmilor în managementul muncii este o realitate incontestabilă care necesită reglementare. Ce măsuri au adoptat legiuitorii pentru a face față acestei evoluții? Și sunt acestea adecvate pentru a proteja drepturile lucrătorilor? Prin analizarea normelor existente, alături de inițiativele legislative aflate în curs de desfășurare în prezent în UE, acest studiu își propune să ofere răspunsuri la aceste întrebări.

---

### **TAX AND SOCIAL SECURITY COORDINATION IN REMOTE WORK: INSPECTION CONSTRAINTS AND INFORMALITY IN TÜRKIYE**

Professor PhD Oğuz Karadeniz  
Professor PhD Hülya Kabakçı Karadeniz  
Pamukkale University, Turkey

#### **Abstract**

The expansion of remote work has weakened location-based labour market regulations, creating new challenges for taxation and social security systems. Cross-border remote work in particular leads to uncertainties regarding tax residency and social security coverage, increasing the risks of double taxation, double contributions and lack of protection.

This paper analyses the tax and social security implications of remote work in Türkiye and evaluates the adequacy of existing legal frameworks. Drawing on administrative rulings and international agreements, the study highlights coordination gaps between systems.

The main contribution of the paper is to link remote work with inspection capacity and informality risks. The shift of work into private spaces limits labour inspection and increases the likelihood of undeclared work. The study concludes that digital labour markets require more coordinated and adaptive regulatory responses.

### **COORDINACIÓN FISCAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO REMOTO: LIMITACIONES A LA INSPECCIÓN E INFORMALIDAD EN TURQUÍA**

#### **Resumen**

La expansión del trabajo remoto ha debilitado las regulaciones del mercado laboral basadas en la ubicación, generando nuevos desafíos para los sistemas tributarios y de seguridad social. El trabajo remoto transfronterizo, en particular, genera incertidumbre en cuanto a la residencia fiscal y la cobertura de la seguridad social, aumentando los riesgos de doble imposición, doble cotización y falta de protección.

Este documento analiza las implicaciones fiscales y de seguridad social del trabajo remoto en Turquía y evalúa la idoneidad de los marcos legales existentes. A partir de resoluciones administrativas y acuerdos internacionales, el estudio destaca las deficiencias de coordinación entre los sistemas.

La principal contribución del documento es vincular el trabajo remoto con la capacidad de inspección y los riesgos de informalidad. El traslado del trabajo a espacios privados limita la inspección laboral y aumenta la probabilidad de trabajo no declarado. El estudio concluye que los mercados laborales digitales requieren respuestas regulatorias más coordinadas y adaptables.

### **COORDONAREA ÎNTRE FISCALITATE ȘI ASIGURĂRI SOCIALE ÎN MUNCA LA DISTANȚĂ: CONSTRINȚII DE INSPECȚIE ȘI INFORMALITATE ÎN TURCIA**

#### **Rezumat**

Extinderea muncii la distanță a slăbit reglementările pieței muncii bazate pe locație, creând noi provocări pentru sistemele de impozitare și securitate socială. Munca la distanță transfrontalieră, în special, duce la incertitudini privind rezidența fiscală și acoperirea cu asigurări sociale, crescând riscurile de dublă impozitare, dublă contribuție și lipsă de protecție.

Această lucrare analizează implicațiile fiscale și de securitate socială ale muncii la distanță în Turcia și evaluează caracterul adecvat al cadrelor juridice existente. Bazându-se pe hotărâri administrative și acorduri internaționale, studiul evidențiază lacunele de coordonare dintre sisteme.

Principala contribuție a lucrării este de a lega munca la distanță de capacitatea de inspecție și de riscurile legate de informalitate. Transferul muncii în spații private limitează inspecția muncii și crește probabilitatea muncii nedeclarate. Studiul concluzionează că piețele digitale ale muncii necesită răspunsuri de reglementare mai coordonate și adaptive.

---

### **CROSS-BORDER TELEWORK – KEY LEGAL CHALLENGES**

Prof. PhD. Ljubinka Kovačević  
University of Belgrade, Serbia

#### **Abstract**

Cross-border telework has emerged as a specific form of remote work and one of the most significant regulatory challenges of contemporary law. It entails interventions across several branches of law: labour law, social security law, tax law, private international law, and immigration law, with the aim to strike a balance between interests related to labour flexibilisation, on the one hand, and interests related to ensuring adequate protection for workers, on the other. Namely, cross-border telework may be accompanied by inadequate protection of occupational health and safety, stress resulting from the overlap of professional and family responsibilities, unpaid overtime work, and other obstacles to the effective exercise of fundamental labour rights. This article aims to highlight the most pressing legal challenges related to cross-border telework, as well as to systematise and critically examine the existing body of knowledge on three main research problems: the key

features of cross-border telework; the conditions for, and barriers to, the effective enjoyment of labour rights by cross-border teleworkers, including digital nomads; and the determination of the applicable labour and social security legislation. It is hoped that the findings of this study may serve as a starting point for further research in this field and contribute to broader debates on the digitalisation of work and the mobility of workers.

### **TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO: RETOS JURÍDICOS CLAVE**

#### **Resumen**

El teletrabajo transfronterizo se ha convertido en una forma específica de trabajo a distancia y uno de los retos regulatorios más importantes del derecho contemporáneo. Implica intervenciones en diversas ramas del derecho: derecho laboral, derecho de la seguridad social, derecho tributario, derecho internacional privado y derecho de inmigración, con el objetivo de lograr un equilibrio entre los intereses relacionados con la flexibilización laboral, por un lado, y los intereses relacionados con la protección adecuada de los trabajadores, por otro. En concreto, el teletrabajo transfronterizo puede ir acompañado de una protección inadecuada de la salud y la seguridad en el trabajo, estrés derivado de la superposición de responsabilidades profesionales y familiares, trabajo en horas extras no remuneradas y otros obstáculos para el ejercicio efectivo de los derechos laborales fundamentales. Este artículo pretende destacar los retos jurídicos más acuciantes relacionados con el teletrabajo transfronterizo, así como sistematizar y examinar críticamente el conjunto de conocimientos existentes sobre tres problemas principales de investigación: las características clave del teletrabajo transfronterizo; Las condiciones y los obstáculos para el disfrute efectivo de los derechos laborales por parte de los teletrabajadores transfronterizos, incluidos los nómadas digitales; y la determinación de la legislación laboral y de seguridad social aplicable. Se espera que los resultados de este estudio sirvan de punto de partida para futuras investigaciones en este campo y contribuyan a debates más amplios sobre la digitalización del trabajo y la movilidad de los trabajadores.

### **TELEMUNCA TRANSFRONTALIERANĂ – PRINCIPALELE PROVOCĂRI JURIDICE**

#### **Rezumat**

Telemunca transfrontalieră a apărut ca o formă specifică de muncă la distanță și una dintre cele mai semnificative provocări de reglementare ale dreptului contemporan. Aceasta implică intervenții în mai multe ramuri ale dreptului: dreptul muncii, dreptul securității sociale, dreptul fiscal, dreptul internațional privat și dreptul imigrației, cu scopul de a găsi un echilibru între interesele legate de flexibilizarea muncii, pe de o parte, și interesele legate de asigurarea unei protecții adecvate a lucrătorilor, pe de altă parte. Mai exact, telemunca transfrontalieră poate fi însoțită de o protecție inadecvată a sănătății și securității în muncă, de stresul rezultat din suprapunerea responsabilităților profesionale și familiale, de orele suplimentare neremunerate și de alte obstacole în calea exercitării efective a drepturilor fundamentale ale muncii. Acest articol își propune să evidențieze cele mai presante provocări juridice legate de telemunca transfrontalieră, precum și să sistematizeze și să examineze critic corpusul de cunoștințe existent cu privire la trei probleme principale de cercetare: caracteristicile cheie ale telemuncii transfrontaliere; condițiile și barierele în calea exercitării efective a drepturilor de muncă de către telelucrătorii transfrontalieri,

inclusiv nomazii digitali; și stabilirea legislației aplicabile în domeniul muncii și al securității sociale. Se speră că rezultatele acestui studiu vor servi drept punct de plecare pentru cercetări ulterioare în acest domeniu și vor contribui la dezbateri mai ample privind digitalizarea muncii și mobilitatea lucrătorilor.

---

### **CHILD LABOUR IN THE DIGITAL AGE: HIDDEN RISKS IN GLOBAL SUPPLY CHAINS AND PLATFORM ECONOMIES**

Student PhD, Alexandra Kovacs  
University of Miskolc

#### **Abstract**

This paper examines the transformation of child labour in the context of the digitalization of labour markets. While traditionally associated with agriculture and manufacturing, child labour has increasingly become embedded in global supply chains and digital labour platforms. The study argues that the digital transition has not eliminated exploitative practices but has reconfigured them into less visible and more difficult-to-regulate forms.

The paper explores two key dimensions. First, it analyses how the growing demand for digital technologies contributes to child labour in global supply chains, particularly in extractive industries and fast-paced production sectors. Second, it investigates the emergence of “invisible” child labour within platform economies, including microtasking and content creation, where regulatory frameworks often fail to provide adequate protection.

By assessing existing international and European legal instruments, the paper highlights significant regulatory gaps, especially concerning cross-border enforcement and the classification of digital work. It concludes that current labour law frameworks remain rooted in industrial models and are ill-equipped to address the complexities of digital labour. The paper calls for a rethinking of legal approaches to ensure effective protection of children in the evolving world of work.

### **TRABAJO INFANTIL EN LA ERA DIGITAL: RIESGOS OCULTOS EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO GLOBALES Y LAS ECONOMÍAS DE PLATAFORMAS**

#### **Resumen**

Este documento examina la transformación del trabajo infantil en el contexto de la digitalización de los mercados laborales. Si bien tradicionalmente se asociaba con la agricultura y la industria manufacturera, el trabajo infantil se ha integrado cada vez más en las cadenas de suministro globales y las plataformas digitales de trabajo. El estudio sostiene que la transición digital no ha eliminado las prácticas de explotación, sino que las ha reconfigurado en formas menos visibles y más difíciles de regular.

El documento explora dos dimensiones clave. En primer lugar, analiza cómo la creciente demanda de tecnologías digitales contribuye al trabajo infantil en las cadenas de suministro globales, particularmente en las industrias extractivas y los sectores de producción de ritmo acelerado. En segundo lugar, investiga la aparición del trabajo infantil “invisible” dentro de

las economías de plataformas, incluyendo las microtareas y la creación de contenido, donde los marcos regulatorios a menudo no brindan la protección adecuada.

Mediante la evaluación de los instrumentos legales internacionales y europeos existentes, el documento destaca importantes lagunas regulatorias, especialmente en lo que respecta a la aplicación transfronteriza y la clasificación del trabajo digital. El documento concluye que los marcos jurídicos laborales actuales siguen anclados en modelos industriales y no están preparados para abordar las complejidades del trabajo digital. Se aboga por una revisión de los enfoques legales para garantizar la protección efectiva de la infancia en el cambiante mundo laboral.

### **MUNCĂ COPIILOR ÎN ERA DIGITALĂ: RISCURI ASCUNSE ÎN LANȚURILE DE APROVIZIONARE GLOBALE ȘI ECONOMII DE PLATFORMĂ**

#### **Rezumat**

Această lucrare examinează transformarea muncii copiilor în contextul digitalizării piețelor muncii. Deși în mod tradițional asociată cu agricultura și industria prelucrătoare, munca copiilor a devenit din ce în ce mai mult integrată în lanțurile de aprovizionare globale și în platformele digitale de muncă. Studiul susține că tranziția digitală nu a eliminat practicile exploatare, ci le-a reconfigurat în forme mai puțin vizibile și mai dificil de reglementat.

Lucrarea explorează două dimensiuni cheie. În primul rând, analizează modul în care cererea tot mai mare de tehnologii digitale contribuie la munca copiilor în lanțurile de aprovizionare globale, în special în industriile extractive și în sectoarele de producție cu ritm rapid. În al doilea rând, investighează apariția muncii copiilor „invizibile” în cadrul economiilor de platformă, inclusiv microtasking-ul și crearea de conținut, unde cadrele de reglementare adesea nu reușesc să ofere o protecție adecvată.

Prin evaluarea instrumentelor juridice internaționale și europene existente, lucrarea evidențiază lacune semnificative în reglementare, în special în ceea ce privește aplicarea transfrontalieră și clasificarea muncii digitale. Concluzia este că actualele cadre legislative ale muncii rămân înrădăcinate în modele industriale și nu sunt echipate corespunzător pentru a aborda complexitățile muncii digitale. Documentul solicită o regândire a abordărilor juridice pentru a asigura o protecție eficientă a copiilor în lumea muncii în continuă evoluție.

---

### **HEALTH INSURANCE AT THE MARGINS: ACCESS TO HEALTHCARE AND OTHER HEALTH BENEFITS FOR WORKERS IN NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT IN EUROPE**

Student PhD Mina Kuzminac  
University of Belgrade

#### **Abstract**

The key idea behind health insurance, and especially the healthcare system, can be found in the need to institutionalize empathy, support, help and solidarity. The ways to do so can be different, which can be seen in the existence of different social security systems, with more or

less the same goals, but to an extent different mechanisms to achieve such goals. Our hypothesis is that, although there are problems even at the level of recognition, concerning certain forms of work and workers, all individuals, regardless of their employment status, should have access to healthcare, and at least some form of health insurance. The prerequisite for the said is to reexamine the postulates about standard and non-standard work and address them in light of the (brave) new world of work and complex relations that are being formed in that context. Therefore, our focus shall be on the deeper understanding of what was and what is considered to be standard employment and how do different situations in which workers can find themselves deviate from the mentioned. Such an analysis is necessary in order to understand some of the risks these workers are being put in, as they are, from a labour law perspective, in a more vulnerable situation in comparison to those working in standard employment. That is also closely related to the issues of health insurance, as these workers are sometimes at the margins of or even left without health insurance. Particular focus is on the situation in Europe, and the use of comparative method helps us to understand the similarities and differences between the guarantees and the realities of different countries, having in mind that Europe is the “cradle” of the welfare state and that it has been a (role) model for establishing social security systems around the world.

**SEGURO MÉDICO EN LOS MARGENES:  
ACCESO A LA ATENCIÓN MÉDICA Y OTRAS PRESTACIONES  
SANITARIAS PARA TRABAJADORES CON FORMAS DE EMPLEO  
ANORMAL EN EUROPA**

**Resumen**

La idea clave del seguro médico, y en especial del sistema de salud, reside en la necesidad de institucionalizar la empatía, el apoyo, la ayuda y la solidaridad. Las maneras de lograrlo pueden ser diferentes, como lo demuestra la existencia de distintos sistemas de seguridad social, con objetivos prácticamente idénticos, pero con mecanismos, en cierta medida, diferentes para alcanzarlos. Nuestra hipótesis es que, si bien existen problemas, incluso a nivel de reconocimiento, en relación con ciertas formas de trabajo y trabajadores, todas las personas, independientemente de su situación laboral, deberían tener acceso a la atención médica y, al menos, a algún tipo de seguro médico. El requisito previo para ello es reexaminar los postulados sobre el trabajo estándar y atípico y abordarlos a la luz del nuevo y prometedor mundo laboral y las complejas relaciones que se están formando en ese contexto. Por lo tanto, nos centraremos en una comprensión más profunda de qué se consideraba y qué se considera empleo estándar y cómo las diferentes situaciones en las que los trabajadores pueden encontrarse se desvían de lo mencionado. Este análisis es necesario para comprender algunos de los riesgos a los que se exponen estos trabajadores, ya que, desde la perspectiva del derecho laboral, se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad en comparación con quienes trabajan en empleos estándar. Esto también está estrechamente relacionado con las cuestiones del seguro médico, ya que estos trabajadores a veces se encuentran al margen o incluso sin seguro médico. Nos centramos especialmente en la situación en Europa, y el uso del método comparativo nos ayuda a comprender las similitudes y diferencias entre las garantías y las realidades de los diferentes países, teniendo en cuenta que Europa es la cuna del estado de bienestar y ha sido un modelo a seguir para el establecimiento de sistemas de seguridad social en todo el mundo.

**ASIGURARE DE SĂNĂTATE LA MARGINE: ACCESUL  
LA ÎNGRIJIRI MEDICALE ȘI ALTE BENEFICII DE SĂNĂTATE  
PENTRU LUCRĂTORII DIN FORME DE ANGAJARE  
NON-STANDARD ÎN EUROPA**

**Rezumat**

Ideea cheie din spatele asigurării de sănătate, și în special al sistemului de sănătate, poate fi găsită în necesitatea de a instituționaliza empatia, sprijinul, ajutorul și solidaritatea. Modalitățile de a face acest lucru pot fi diferite, ceea ce poate fi observat în existența diferitelor sisteme de securitate socială, cu mai mult sau mai puțin aceleași obiective, dar într-o oarecare măsură mecanisme diferite pentru atingerea acestor obiective. Ipoteza noastră este că, deși există probleme chiar și la nivelul recunoașterii, în ceea ce privește anumite forme de muncă și lucrători, toți indivizii, indiferent de statutul lor de angajare, ar trebui să aibă acces la asistență medicală și cel puțin la o formă de asigurare de sănătate. Condiția prealabilă pentru aceasta este reexaminarea postulatelor despre munca standard și non-standard și abordarea acestora în lumina noii (curajoase) lumi a muncii și a relațiilor complexe care se formează în acest context. Prin urmare, ne vom concentra pe o înțelegere mai profundă a ceea ce a fost și a ceea ce este considerat a fi un loc de muncă standard și cum diferitele situații în care se pot afla lucrătorii deviază de la cele menționate. O astfel de analiză este necesară pentru a înțelege unele dintre riscurile la care sunt puși acești lucrători, deoarece, din perspectiva dreptului muncii, se află într-o situație mai vulnerabilă în comparație cu cei care lucrează în locuri de muncă standard. Acest lucru este, de asemenea, strâns legat de problemele asigurării de sănătate, deoarece acești lucrători se află uneori la marginea asigurării de sănătate sau chiar sunt lăsați fără ea. O atenție deosebită se pune pe situația din Europa, iar utilizarea metodei comparative ne ajută să înțelegem asemănările și diferențele dintre garanțiile și realitățile diferitelor țări, având în vedere că Europa este „leagănul” statului bunăstării și că a fost un model (de urmat) pentru stabilirea sistemelor de securitate socială în întreaga lume.

---

**THE LEGAL RECONFIGURATION OF THE WORKING DAY  
IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION AND ITS EFFECTS  
ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH**

Prof. PhD Victoria Sánchez Mas  
University of Granada, Spain

**Abstract**

Digitalization and the increasing deployment of artificial intelligence systems are profoundly reshaping work organization, particularly with regard to the configuration of working time. Process automation, algorithmic management of working hours and the expansion of remote and hybrid work models are redefining traditional temporal boundaries of work performance, fostering new forms of flexibility while also generating situations of permanent availability and intensified control.

This evolving scenario raises significant challenges in the field of occupational risk prevention, especially concerning the emergence and intensification of psychosocial,

cognitive and organizational risks associated with hyperconnectivity, digital monitoring and automated decision-making. The relationship between working time, occupational health and workers' well-being thus acquires renewed relevance, requiring the adaptation of traditional preventive instruments —risk assessment, preventive planning and health surveillance— to highly digitalized work environments.

This research project provides a comprehensive analysis of the impact of digitalization and artificial intelligence on the reorganization of working time and its preventive implications. Its aim is to identify regulatory gaps, propose preventive intervention criteria and contribute to the development of organizational models that ensure effective protection of workers' safety and health in the digital era.

### **LA RECONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LA JORNADA LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA DIGITALIZACIÓN Y SUS EFECTOS SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **Resumen**

La digitalización y la progresiva incorporación de sistemas de inteligencia artificial están produciendo una profunda transformación en la organización del trabajo y, de manera particular, en la configuración de la jornada laboral. La automatización de procesos, la gestión algorítmica del tiempo de trabajo y la expansión de modalidades como el trabajo a distancia o los modelos híbridos están alterando los tradicionales límites temporales de la prestación laboral, generando nuevas formas de flexibilidad, pero también escenarios de disponibilidad permanente y control intensificado.

Este nuevo contexto plantea relevantes desafíos en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente en relación con la aparición y agravamiento de riesgos psicosociales, cognitivos y organizativos vinculados a la hiperconectividad, la monitorización digital y la toma de decisiones automatizada. La interacción entre jornada laboral, salud y bienestar adquiere así una centralidad renovada, exigiendo la adaptación de los instrumentos preventivos clásicos —evaluación de riesgos, planificación preventiva y vigilancia de la salud— a entornos de trabajo altamente digitalizados.

El presente proyecto analiza de forma integral el impacto de la digitalización y la inteligencia artificial en la reorganización de la jornada laboral y sus implicaciones preventivas, con el objetivo de identificar carencias normativas, proponer criterios de intervención preventiva y contribuir a la configuración de modelos organizativos que garanticen una protección efectiva de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en la era digital.

### **RECONFIGURAREA JURIDICĂ A ZILEI DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL DIGITALIZĂRII ȘI AL EFECTELOR SALE ASUPRA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂȚĂȚII ÎN MUNCĂ**

#### **Rezumat**

Digitalizarea și implementarea tot mai mare a sistemelor de inteligență artificială remodelează profund organizarea muncii, în special în ceea ce privește configurarea timpului de lucru. Automatizarea proceselor, gestionarea algoritmică a orelor de lucru și extinderea modelelor de muncă la distanță și hibride redefinesc limitele temporale

tradiționale ale performanței muncii, favorizând noi forme de flexibilitate, generând totodată situații de disponibilitate permanentă și control intensificat.

Acest scenariu în evoluție ridică provocări semnificative în domeniul prevenirii riscurilor profesionale, în special în ceea ce privește apariția și intensificarea riscurilor psihosociale, cognitive și organizaționale asociate cu hiperconectivitatea, monitorizarea digitală și luarea automată a deciziilor. Relația dintre timpul de lucru, sănătatea ocupațională și bunăstarea lucrătorilor capătă astfel o relevanță reînnoită, necesitând adaptarea instrumentelor preventive tradiționale - evaluarea riscurilor, planificarea preventivă și supravegherea sănătății - la medii de lucru extrem de digitalizate.

Acest proiect de cercetare oferă o analiză cuprinzătoare a impactului digitalizării și al inteligenței artificiale asupra reorganizării timpului de lucru și a implicațiilor sale preventive. Scopul său este de a identifica lacunele în materie de reglementare, de a propune criterii de intervenție preventivă și de a contribui la dezvoltarea unor modele organizaționale care să asigure o protecție eficientă a securității și sănătății lucrătorilor în era digitală.

---

## **PRACTICAL PROBLEMS OF EMPLOYEE LIABILITY IN HUNGARIAN LABOR LAW**

Assistant Lecturer PhD Dávid Adrián Máté  
University of Miskolc, Hungary

### **Abstract**

The employment relationship has a number of special features that determine the rights and obligations of the parties. One of these is the employer's right to discipline in the event of a culpable breach of duty by the employee. A special case of employee liability is when the employer does not primarily claim compensation or terminate the legal relationship, but applies a disciplinary penalty to the employee. The current Hungarian labor law law regulating the labor law of the competitive sector contains special provisions for this case, but consciously avoids the term disciplinary liability. The regulation sets short, to the point, typically guarantee limits in connection with its application. One of the most important guarantee elements is that in the event of an employee's culpable breach of duty, a legal disadvantage may only be contained in a collective agreement, and in its absence, in an employment contract. The rules are seemingly clear, but in practice several questions still arise. The Labour Code does not mention the written warning, which can be applied in legal practice even in the absence of a collective agreement or employment contract. This leads to further problems, especially if the employee suffers other disadvantages due to the written warning. Other disadvantages applied indirectly due to the written warning raise, among other things, the possibility of circumventing the guarantee elements and prohibition of double assessment (*ne bis in idem* principle). The present research seeks the right path for legal practice along these issues, as well as possible amendment options for the legislator.

## **PROBLEMAS PRÁCTICOS DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO EN EL DERECHO LABORAL HÚNGARO**

### **Resumen**

La relación laboral presenta una serie de particularidades que determinan los derechos y obligaciones de las partes. Una de ellas es el derecho del empleador a imponer medidas disciplinarias en caso de incumplimiento culposo del deber por parte del empleado. Un caso especial de responsabilidad del empleado se da cuando el empleador no reclama principalmente una indemnización ni rescinde la relación laboral, sino que aplica una sanción disciplinaria. La legislación laboral húngara vigente, que regula el derecho laboral del sector competitivo, contiene disposiciones específicas para este caso, pero evita deliberadamente el término "responsabilidad disciplinaria". La normativa establece límites de garantía breves, concisos y generalmente aplicables. Uno de los elementos de garantía más importantes es que, en caso de incumplimiento culposo del deber por parte del empleado, la responsabilidad legal solo puede estar contemplada en un convenio colectivo y, en su defecto, en un contrato de trabajo. Si bien las normas parecen claras, en la práctica aún surgen varias dudas. El Código Laboral no menciona la amonestación por escrito, que puede aplicarse en la práctica jurídica incluso en ausencia de un convenio colectivo o un contrato de trabajo. Esto genera problemas adicionales, especialmente si el empleado sufre otras desventajas a causa de la amonestación escrita. Dichas desventajas, derivadas indirectamente de la amonestación escrita, plantean, entre otras cosas, la posibilidad de eludir las garantías y la prohibición de la doble imposición (principio ne bis in idem). La presente investigación busca la vía adecuada para la práctica jurídica en relación con estas cuestiones, así como posibles opciones de modificación para el legislador.

## **PROBLEME PRACTICE ALE RĂSPUNDERII SALARIAȚILOR ÎN DREPTUL MUNCII MAGHIAR**

### **Rezumat**

Relația de muncă are o serie de caracteristici speciale care determină drepturile și obligațiile părților. Una dintre acestea este dreptul angajatorului la sancțiuni disciplinare în cazul încălcării culpabile a obligațiilor de către angajat. Un caz special de răspundere a salariaților este atunci când angajatorul nu solicită în primul rând despăgubiri sau nu încetează raportul juridic, ci aplică o sancțiune disciplinară angajatului. Legea actuală a muncii maghiare care reglementează dreptul muncii din sectorul concurențial conține prevederi speciale pentru acest caz, dar evită în mod conștient termenul de răspundere disciplinară. Regulamentul stabilește limite scurte, la obiect, tipice garanțiilor în legătură cu aplicarea sa. Unul dintre cele mai importante elemente de garanție este acela că, în cazul încălcării culpabile a obligațiilor de către un angajat, un dezavantaj legal poate fi conținut doar într-un contract colectiv de muncă, iar în absența acestuia, într-un contract de muncă. Regulile sunt aparent clare, dar în practică apar încă mai multe întrebări. Codul Muncii nu menționează avertismentul scris, care poate fi aplicat în practica juridică chiar și în absența unui contract colectiv de muncă sau a unui contract de muncă. Aceasta duce la probleme suplimentare, mai ales dacă angajatul suferă alte dezavantaje din cauza avertismentului

scris. Alte dezavantaje aplicate indirect din cauza avertismentului scris ridică, printre altele, posibilitatea eludării elementelor de garanție și interzicerea dublei evaluări (principiul ne bis in idem). Prezenta cercetare caută calea corectă pentru practica juridică în aceste probleme, precum și posibile opțiuni de modificare pentru legiuitor.

---

## WAGE DISCRIMINATION AND MIGRATION IN THE EU

Associate Professor PhD Gábor Mélypataki  
University of Miskolc

### Abstract

The number of migrant workers arriving in the EU from third countries has been steadily increasing. This is true even in countries most opposed to migration. The primary drivers of migration are the ageing European population and the presence of large, hard-to-mobilise working-age groups in certain countries. Workers arriving from third countries can be integrated into the labour market almost immediately. This, however, sets in motion a number of processes. These effects must first be examined at the level of individual nations; only thereafter can the issues be assessed from an EU-wide perspective.

One of the greatest risks appearing at the national level is that easily and rapidly employable migrant workers displace low-skilled domestic workers from the labour market. It is often the case that once domestic workers have trained the incoming workers, the domestic workforce is subsequently dismissed. This displacement affects not only low-paid manual workers already participating in the labour market, but also those whose chances of entering the labour market from a state of welfare dependency are thereby further reduced.

In the medium term, this displacement effect is likely to be felt not only at the level of individual jobs but also in terms of workers' bargaining power. The effects may also be examined by distinguishing between older and newer EU Member States – in other words, between Western and Eastern Europe. A general consequence is that migrant workers will not join trade unions during their stay in the host country, nor will they participate in industrial action or collective bargaining processes. Consequently, they will not be involved in wage-setting negotiations either. In Central and Eastern European Member States, we observe that the number of migrant workers employed, typically in minimum-wage positions, is continuously increasing. Yet this group remains largely passive. Moreover, governments are generally reluctant to grant substantial minimum wage increases to this expanding group. This results in a dual wage discrimination effect. On the one hand, domestic workers – who would only accept employment at higher wage levels – are dismissed and replaced by cheaper third-country labour with minimal wage expectations. This situation is disadvantageous for the migrant workers themselves as well, as it leaves them highly vulnerable within the labour market.

The processes outlined above will, in the medium term, influence state wage policies, which in turn will affect wage-setting dynamics in other sectors. In the longer term, this will lead to a decrease in wage levels. In Western EU Member States, the situation is even more complex, as in sectors typically employing migrant workers, third-country nationals do not compete with local residents but rather with migrant workers from the EU's newer Member States. The impact on the EU as a whole will be sustained downward pressure on

wages in the affected sectors. The question remains: to what extent will the implementation of the Adequate Minimum Wage Directive, or the talent pool system characteristic of the EU's new migration policy, mitigate this dumping effect? In my study, I intend to examine these issues.

## **DISCRIMINACIÓN SALARIAL Y MIGRACIÓN EN LA UE**

### **Resumen**

El número de trabajadores migrantes que llegan a la UE desde terceros países ha aumentado de forma constante. Esto se aplica incluso a los países más opuestos a la migración. Los principales impulsores de la migración son el envejecimiento de la población europea y la presencia de grandes grupos de edad laboral difíciles de movilizar en ciertos países. Los trabajadores que llegan de terceros países pueden integrarse en el mercado laboral casi de inmediato. Sin embargo, esto desencadena una serie de procesos. Estos efectos deben examinarse primero a nivel nacional; solo después podrán evaluarse desde una perspectiva europea.

Uno de los mayores riesgos a nivel nacional es que los trabajadores migrantes con fácil y rápida empleabilidad desplacen del mercado laboral a los trabajadores domésticos poco cualificados. A menudo, una vez que los trabajadores domésticos han formado a los trabajadores que llegan, estos son posteriormente despedidos. Este desplazamiento afecta no solo a los trabajadores manuales mal remunerados que ya participan en el mercado laboral, sino también a aquellos cuyas posibilidades de acceder al mercado laboral desde una situación de dependencia de la asistencia social se ven aún más reducidas. A medio plazo, es probable que este efecto de desplazamiento se sienta no solo en el ámbito de los empleos individuales, sino también en términos de capacidad de negociación de los trabajadores. Los efectos también pueden examinarse distinguiendo entre los Estados miembros de la UE más antiguos y los más nuevos; es decir, entre Europa Occidental y Oriental. Una consecuencia general es que los trabajadores migrantes no se afiliarán a sindicatos durante su estancia en el país de acogida, ni participarán en acciones sindicales ni en procesos de negociación colectiva. En consecuencia, tampoco participarán en las negociaciones salariales. En los Estados miembros de Europa Central y Oriental, observamos que el número de trabajadores migrantes empleados, generalmente en puestos con salario mínimo, aumenta continuamente. Sin embargo, este grupo permanece en gran medida pasivo. Además, los gobiernos generalmente se muestran reacios a conceder aumentos sustanciales del salario mínimo a este grupo en expansión. Esto genera un doble efecto de discriminación salarial. Por un lado, los trabajadores domésticos, que solo aceptarían empleos con salarios más altos, son despedidos y reemplazados por mano de obra de terceros países más barata con expectativas salariales mínimas. Esta situación también es desventajosa para los propios trabajadores migrantes, ya que los deja en una situación de alta vulnerabilidad en el mercado laboral. Los procesos descritos anteriormente influirán, a medio plazo, en las políticas salariales estatales, lo que a su vez afectará la dinámica de fijación de salarios en otros sectores. A largo plazo, esto provocará una disminución de los niveles salariales. En los Estados miembros occidentales de la UE, la situación es aún más compleja, ya que en sectores que suelen emplear a trabajadores migrantes, los nacionales de terceros países no compiten con los residentes locales, sino con los trabajadores migrantes de los nuevos Estados miembros de la UE. El impacto en la UE

en su conjunto será una presión sostenida a la baja sobre los salarios en los sectores afectados. La pregunta sigue siendo: ¿en qué medida la aplicación de la Directiva sobre el salario mínimo adecuado o el sistema de reservas de talento característico de la nueva política migratoria de la UE mitigarán este efecto de dumping? En mi estudio, pretendo examinar estas cuestiones.

## DISCRIMINAREA SALARIALĂ ȘI MIGRAȚIA ÎN UE

### Rezumat

Numărul lucrătorilor migranți care sosesc în UE din țări terțe a crescut constant. Acest lucru este valabil chiar și în țările care se opun cel mai mult migrației. Principalii factori ai migrației sunt îmbătrânirea populației europene și prezența unor grupe mari de vârstă activă, greu de mobilizat, în anumite țări. Lucrătorii care sosesc din țări terțe pot fi integrați pe piața muncii aproape imediat. Totuși, acest lucru pune în mișcare o serie de procese. Aceste efecte trebuie examinate mai întâi la nivelul fiecărei națiuni; abia după aceea, problemele pot fi evaluate dintr-o perspectivă la nivelul întregii UE.

Unul dintre cele mai mari riscuri care apar la nivel național este acela că lucrătorii migranți ușor și rapid angajabili îi înlocuiesc pe lucrătorii interni slab calificați de pe piața muncii. Se întâmplă adesea ca, odată ce lucrătorii interni i-au instruit pe lucrătorii care sosesc, forța de muncă internă să fie ulterior concediată. Această înlocuire afectează nu numai lucrătorii manuali slab plătiți care participă deja la piața muncii, ci și pe cei ale căror șanse de a intra pe piața muncii dintr-o stare de dependență de asistență socială sunt astfel reduse și mai mult.

Pe termen mediu, acest efect de dislocare este probabil să se resimtă nu numai la nivelul locurilor de muncă individuale, ci și în ceea ce privește puterea de negociere a lucrătorilor. Efectele pot fi examinate și prin distincția între statele membre ale UE mai vechi și mai noi - cu alte cuvinte, între Europa de Vest și Europa de Est. O consecință generală este că lucrătorii migranți nu se vor adera la sindicate în timpul șederii lor în țara gazdă și nici nu vor participa la acțiuni sindicale sau procese de negociere colectivă. Prin urmare, nici nu vor fi implicați în negocierile de stabilire a salariilor. În statele membre din Europa Centrală și de Est, observăm că numărul lucrătorilor migranți angajați, de obicei în poziții cu salariu minim, este în continuă creștere. Cu toate acestea, acest grup rămâne în mare parte pasiv. Mai mult, guvernele sunt în general reticente în a acorda creșteri substanțiale ale salariului minim acestui grup în expansiune. Acest lucru are ca rezultat un efect dublu de discriminare salarială. Pe de o parte, lucrătorii interni - care ar accepta angajări doar la niveluri salariale mai mari - sunt concediați și înlocuiți cu forță de muncă mai ieftină din țări terțe, cu așteptări salariale minime. Această situație este dezavantajoasă și pentru lucrătorii migranți înșiși, deoarece îi lasă extrem de vulnerabili pe piața muncii. Procesele descrise mai sus vor influența, pe termen mediu, politicile salariale ale statului, ceea ce, la rândul său, va afecta dinamica stabilirii salariilor în alte sectoare. Pe termen lung, acest lucru va duce la o scădere a nivelului salariilor. În statele membre occidentale ale UE, situația este și mai complexă, deoarece în sectoarele care angajează de obicei lucrători migranți, resortisanții țărilor terțe nu concurează cu rezidenții locali, ci mai degrabă cu lucrătorii migranți din noile state membre ale UE. Impactul asupra UE în ansamblu va fi o presiune descendentă susținută asupra salariilor în sectoarele afectate. Întrebarea rămâne: în ce măsură va atenua implementarea Directivei privind salariul minim

adecvat sau sistemul de talente caracteristic noii politici de migrație a UE acest efect de dumping? În studiul meu, intenționez să examinez aceste aspecte.

---

## **TRANSFORMATIONS IN WORK AND LABOR RIGHTS: ARGENTINA AND ITS REGRESSIVE REFORM**

Professor PhD Adriana A. Micale  
University of Buenos Aires, Argentina

### **Abstract**

The transformations in the world of work, stemming from the increasingly complex intersection of digital technology and labor, necessitate an analysis of the interrelationship between new forms of work and the strategies being implemented to regulate this new landscape and safeguard labor rights.

It is essential to analyze issues such as due diligence in companies, artificial intelligence in employment, neurotechnology, hyperconnectivity, digital labor monitoring, data protection, informational self-determination, and, of course, digital violence. These all constitute a new and broad range of topics, which, as will be seen, address the new landscape of labor relations in an interconnected way.

An analysis of each of these categories and how they interact is indispensable. It is necessary to understand how these technologies not only change what we do, but perhaps who we are at work and outside of it. And, above all, to see what conceptual and legal tools are proposed to manage this new scenario. To identify tensions, challenges, and possible solutions to neutralize the negative consequences that could arise for working people if there is no regulation. The analysis requires starting with the basics: how is digitalization reshaping our human and work experience? A powerful idea that emerges is that digital technology intensifies trends that were already present, but generates more control and a greater expansion of work. The shift from traditional forms of work, where we see mechanisms for controlling tasks in order to achieve maximum resource optimization and productivity, to the facilitation of task surveillance provided by digital technology, begins to challenge us. Supervision can now be algorithmic, with automated monitoring where the boundaries of privacy become so blurred that they must be accompanied by corresponding policies protecting individual and collective rights. These policies must guarantee work ethics and the boundaries between work and personal life, clearly blurred in the now-familiar expression "the factory in your pocket."

The foregoing would require progressive reforms of legislation to adapt this evolution to formal standards that either ignore or fail to accommodate "the new work" within the traditional protective labor law system, as it is known in legal practice.

However, in Argentina, a structural reform of labor legislation has just been approved, which undermines the individual protections of workers, weakens the protection of collective representation, and limits the right to strike, without taking into account the protective framework of asymmetry that characterizes labor relations, prioritizing so-called entrepreneurship as an exercise of freedom, without providing a framework of protection, which violates local constitutional guarantees and international conventions that protect the right to work and social security, in the name of a supposed modernity.

## LAS TRANSFORMACIONES EN EL TRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES. ARGENTINA Y SU REFORMA REGRESIVA

### Resumen

Las transformaciones en el mundo del trabajo a partir de la intersección cada vez más compleja entre tecnología digital, y trabajo, imponen analizar la situación en que se interrelacionan las nuevas formas del trabajo, y los caminos que se activan para regular el nuevo escenario y la conservación de los derechos en materia de protección de los derechos.

Se debe analizar temas como la debida diligencia en las empresas, la inteligencia artificial en el empleo, la neurotecnología, la hiperconectividad, el control laboral digital, la protección de datos, la autodeterminación informativa y por supuesto, la violencia digital. En realidad todos constitutivos de un nuevo y amplio abanico temático, pero que como se verá , resuelve de modo interconectado el nuevo escenario de las relaciones del trabajo.

Se establece de modo indispensable un análisis de cada una de estas categorías y el modo en que actúan de manera interrelacionada. Es necesario comprender como estas tecnologías no solo cambian qué hacemos, sino quizás quienes somos en el trabajo y fuera de él. Y, sobre todo, ver qué herramientas, conceptuales y jurídicas, se proponen para manejar este nuevo escenario. Identificar tensiones, desafíos y posibles soluciones para neutralizar las consecuencias negativas que pueden acercar a las personas que trabajan si no existe una regulación.

El análisis impone comenzar por lo básico: cómo está la digitalización reconfigurando nuestra experiencia humana y laboral. Una idea potente que aparece es que la tecnología digital intensifica tendencias que ya estaban presentes pero generando más control y más expansión del trabajo.

Comienza a interpelarnos la translación de las formas tradicionales del trabajo donde se ven los mecanismos de control de las tareas con el fin de lograr la máxima optimización de los recursos y la productividad, con el facilitamiento que genera a la vigilancia de las tareas la tecnología digital.

La supervisión ya puede ser algorítmica con un monitoreo automatizado donde los límites de la intimidad se desdibujan de tal modo que deben ser acompañados con un correlato acorde en materia de políticas de protección en materia de derechos individuales y colectivos que garanticen la ética del trabajo y los límites entre trabajo y vida personal, claramente difuminados en la expresión ya conocida por todos de “la fábrica, en el bolsillo”.

Lo antedicho supondría reformas progresivas de las legislaciones que adapten esta evolución a los cánones formales que desconocen o no adecuan “el nuevo trabajo” al sistema tradicional ius laboral protectorio, tal como se conoce en el derecho.

Sin embargo en Argentina acaba de aprobarse una reforma estructural en la legislación laboral, que lesiona los patrones de protección individual de las personas que trabajan, debilitan la protección de la representación colectiva y limitan el derecho de huelga, sin tener en cuenta el marco protectorio de asimetría que caracteriza a las relaciones laborales, priorizando el llamado emprendedurismo como un ejercicio de la libertad, sin dar un marco de protección lo que viola las garantías constitucionales locales y los convenios internacionales que protegen el derecho al trabajo y a la seguridad social, en clave de una supuesta modernidad.

## TRANSFORMĂRI ÎN MUNCĂ ȘI DREPTURILE DE MUNCĂ: ARGENTINA ȘI REFORMA SA REGRESIVĂ

### Rezumat

Transformările din lumea muncii, provenite din intersecția din ce în ce mai complexă dintre tehnologia digitală și forța de muncă, necesită o analiză a interrelației dintre noile forme de muncă și strategiile implementate pentru a reglementa acest nou peisaj și a proteja drepturile de muncă.

Este esențial să se analizeze aspecte precum due diligence în companii, inteligența artificială în ocuparea forței de muncă, neurotehnologia, hiperconectivitatea, monitorizarea digitală a forței de muncă, protecția datelor, autodeterminarea informațională și, bineînțeles, violența digitală. Toate acestea constituie o gamă nouă și largă de subiecte, care, după cum se va vedea, abordează noul peisaj al relațiilor de muncă într-un mod interconectat.

O analiză a fiecăreia dintre aceste categorii și a modului în care acestea interacționează este indispensabilă. Este necesar să înțelegem cum aceste tehnologii nu numai că schimbă ceea ce facem, ci poate cine suntem la locul de muncă și în afara lui. Și, mai presus de toate, să vedem ce instrumente conceptuale și juridice sunt propuse pentru a gestiona acest nou scenariu. Pentru a identifica tensiunile, provocările și posibilele soluții pentru neutralizarea consecințelor negative care ar putea apărea pentru persoanele care lucrează dacă nu există reglementări.

Analiza necesită începerea cu elementele de bază: cum remodelează digitalizarea experiența noastră umană și profesională? O idee puternică care se desprinde este aceea că tehnologia digitală intensifică tendințele care erau deja prezente, dar generează mai mult control și o extindere mai mare a muncii.

Trecerea de la formele tradiționale de muncă, unde vedem mecanisme de control al sarcinilor pentru a obține o optimizare maximă a resurselor și o productivitate, la facilitarea supravegherii sarcinilor oferită de tehnologia digitală, începe să ne pună la încercare. Supravegherea poate fi acum algoritmică, cu monitorizare automată, unde limitele confidențialității devin atât de estompate încât trebuie însoțite de politici corespunzătoare care protejează drepturile individuale și colective. Aceste politici trebuie să garanteze etica muncii și limitele dintre muncă și viața personală, clar estompate în expresia acum familiară „fabrica din buzunarul tău”.

Cele de mai sus ar necesita reforme progresive ale legislației pentru a adapta această evoluție la standarde formale care fie ignoră, fie nu reușesc să acomodeze „noua muncă” în cadrul sistemului tradițional de protecție a dreptului muncii, așa cum este cunoscut în practica juridică.

Cu toate acestea, în Argentina tocmai a fost aprobată o reformă structurală a legislației muncii, care subminează protecția individuală a lucrătorilor, slăbește protecția reprezentării colective și limitează dreptul la grevă, fără a ține cont de cadrul protector al asimetriei ce caracterizează relațiile de muncă, prioritizând așa-numitul antreprenariat ca exercițiu al libertății, fără a oferi un cadru de protecție, ceea ce încalcă garanțiile constituționale locale și convențiile internaționale care protejează dreptul la muncă și la securitate socială, în numele unei presupuse modernități.

## **FIXED-TERM EMPLOYMENT RELATIONSHIPS: JURISPRUDENTIAL AND PRACTICAL CHALLENGES**

Lecturer Ph.D Marius Mihălăchioiu -  
Universitatea Valahia din Târgoviște

### **Abstract**

The individual fixed-term employment contract represents a legal subspecies and a derogation from the general legal rule according to which the individual employment contract is concluded for an indefinite period. This regulatory legal protection measure is specific to the entire framework of European legislation, but is also found in all national legislations of the Member States.

By correlating the legal rule governing this matter with the case-law of the Court of Justice of the European Union (CJEU) and Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, a legal protection against discrimination has been established for employees performing work under a fixed-term individual employment contract. Thus, a normative framework has been created through which the European legislator intended to protect the employee working under a fixed-term employment contract against job precariousness.

This study will analyze the jurisprudential aspects that have shaped a genuine protection for the employee falling within the scope of Directive 1999/70/EC.

The CJEU has examined the vast majority of the defining elements of an employment contract: the regulation of recruitment (criteria for access to the profession), the nature of the work, remuneration, and rest leave.

## **RELACIONES LABORALES DE DURACIÓN DETERMINADA: DESAFÍOS JURÍDICOS Y PRÁCTICOS**

### **Resumen**

El contrato individual de trabajo por tiempo determinado constituye una subespecie jurídica y una excepción a la norma general del Derecho, conforme a la cual el contrato individual de trabajo se celebra por tiempo indefinido. Dicha medida de protección jurídica mediante regulación específica caracteriza el conjunto de la normativa europea en materia laboral y se refleja asimismo en las legislaciones nacionales de todos los Estados miembros de la Unión Europea.

Mediante la correlación entre la norma jurídica que establece la regla general en esta materia, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al acuerdo marco sobre el empleo por tiempo determinado, suscrito entre el Comité Económico y Social Europeo (CES), la Unión Internacional de Empresarios Confederados (UNICE) y el Centro Europeo de Empresas Públicas (CEEP), se ha configurado una protección antidiscriminatoria para los trabajadores que prestan servicios bajo un contrato individual de trabajo por tiempo determinado. De este modo, el legislador europeo ha establecido un marco normativo tendente a salvaguardar al trabajador sujeto a un contrato de trabajo de duración determinada frente a la precariedad laboral.

El presente estudio examinará los aspectos jurisprudenciales que han delimitado una auténtica protección para el trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70/CE.

El TJUE ha examinado la mayoría de los elementos esenciales que definen un contrato de trabajo: la modalidad de regulación del reclutamiento (criterios de acceso a la profesión), la naturaleza de las prestaciones laborales, la retribución salarial y el derecho al permiso de descanso.

### **RAPORTURILE DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ: PROVOCĂRI JURISPRUDENȚIALE ȘI PRACTICE**

#### **Rezumat**

Contractul individual de muncă pe perioada determinată reprezintă o subspecie juridică și o derogare de la norma juridică generală conform căreia contractul individual de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată. Această măsură juridică de protecție prin reglementare este specifică întregului eșafodaj al legislației europene, dar se regăsește și în toate legislațiile naționale ale statelor membre.

Corelând norma juridică ce constituie regula în această materie cu jurisprudența C.J.U.E și Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP s-a creat o protecție legală de discriminare pentru salariații care desfășoară o activitate în baza unui contractul individual de muncă pe perioada determinată. Astfel s-a creat un cadru normativ prin care legiuitorul european a înțeles să protejeze salariatul care muncește în baza unui contractul de muncă cu o perioadă determinată în fața precarității muncii.

Prezentul studiu va analiza aspectele jurisprudențiale care au venit să contureze o veritabilă protecție a salariatului care intră sub incidența Directivei 1999/70/CE

C.J.U.E a analizat marea majoritate a elementelor definiției ale unui contract de muncă: modalitatea de reglementare a recrutării (criterii de accesare în profesie), felul muncii, salarizarea, concediul de odihnă.

---

### **EUROPEAN LABOUR LAW UNDER DIGITAL TRANSFORMATION: REGULATORY GAPS AND POLICY PRIORITIES**

Professor PhD. Claudia Ana Moarcăș  
Universitatea din București

#### **Abstract**

This study examines the impact of the digital transition on European Labour law, highlighting how digital platforms, artificial intelligence and algorithmic management are reshaping employment relations and generating new forms of dependence, control and vulnerability. Technological transformations challenge traditional Labour law concepts - including employee status, subordination and social protection - creating an urgent need for substantial legislative reforms at both EU and national levels.

Through a comparative analysis of Spain, France, Italy, Germany and the Netherlands, the study identifies emerging convergences such as the recognition of technological

subordination, the expansion of algorithmic transparency and the strengthening of social protection. At the same time, significant divergences persist concerning worker classification, subcontracting practices and the degree of regulatory intervention. The EU Platform Work Directive (EU) 2024/2831 marks a turning point by introducing a presumption of employment and establishing EU-wide rules on algorithmic management in the workplace.

The conclusions underscore the need for legislative harmonization at EU level, a functional definition of subordination that includes digital control, strict regulation of AI in HR processes, improved enforcement mechanisms and a modernized social protection framework adapted to the realities of digital Labour. The study argues that the future of European Labour law depends on the ability of institutions to balance technological innovation with the protection of workers' dignity, rights and security.

## **DERECHO LABORAL EUROPEO EN LA TRANSICIÓN DIGITAL: LAGUNAS NORMATIVAS Y PRIORIDADES DE POLÍTICA PÚBLICA**

### **Resumen**

Este estudio analiza el impacto de la transición digital en el derecho laboral europeo, poniendo de relieve cómo las plataformas digitales, la inteligencia artificial y la gestión algorítmica están transformando las relaciones laborales y generando nuevas formas de dependencia, control y vulnerabilidad. Estas transformaciones tecnológicas cuestionan los conceptos tradicionales del derecho del trabajo - incluido el estatuto del trabajador, los criterios de subordinación y la protección social - y exigen reformas normativas profundas tanto a nivel de la Unión Europea como de los Estados miembros.

El estudio compara los modelos nacionales de España, Francia, Italia, Alemania y los Países Bajos, identificando convergencias relevantes, como el reconocimiento de la subordinación tecnológica, la ampliación de la transparencia algorítmica y el refuerzo de la protección social. No obstante, persisten divergencias en materia de clasificación laboral, regulación de la subcontratación y grado de intervención estatal. La Directiva (UE) 2024/2831 sobre el trabajo en plataformas constituye un punto de inflexión, al introducir una presunción de laboralidad y normas europeas sobre el uso de algoritmos en las relaciones laborales.

Las conclusiones destacan la necesidad de una armonización legislativa a nivel europeo, una definición funcional de la subordinación que incluya el control digital, una regulación estricta de la IA en los procesos de recursos humanos, mecanismos eficaces de aplicación y la modernización de los sistemas de protección social para adaptarse a la realidad del trabajo digital. El estudio señala que el futuro del derecho laboral europeo depende de la capacidad de las instituciones para equilibrar innovación tecnológica y protección de la dignidad, los derechos y la seguridad de las personas trabajadoras.

## **DREPTUL MUNCII EUROPEAN ÎN TRANZIȚIA DIGITALĂ: LACUNE DE REGLEMENTARE ȘI PRIORITĂȚI DE POLITICĂ PUBLICĂ**

### **Rezumat**

Studiul analizează impactul tranziției digitale asupra dreptului muncii european, evidențiind modul în care platformele digitale, inteligența artificială și managementul algoritmic reconfigurează raporturile de muncă și creează noi forme de dependență, control și vulnerabilitate. Transformările tehnologice pun sub presiune conceptele tradiționale ale dreptului muncii - inclusiv noțiunea de salariat, criteriile de subordonare și protecția socială - generând necesitatea unor reforme legislative majore la nivelul Uniunii Europene (UE) și al statelor membre.

Studiul compară modelele naționale din Spania, Franța, Italia, Germania și Țările de Jos, evidențiind convergențe precum recunoașterea subordonării tehnologice, extinderea transparenței algoritmice și consolidarea protecției sociale, dar și divergențe privind metodele de clasificare a lucrătorilor, reglementarea subcontractării sau nivelul de intervenție al autorităților. Directiva (UE) 2024/2831 privind munca pe platforme reprezintă un moment decisiv, introducând prezumția de salariat și reguli europene privind algoritmiile utilizați în relațiile de muncă.

Concluziile subliniază necesitatea unei armonizări legislative la nivel european, definirea unei subordonări care să includă controlul digital, reglementarea strictă a IA în procesele de resurse umane, consolidarea mecanismelor de aplicare a legii și adaptarea sistemelor de protecție socială la realitățile muncii digitale. Studiul arată că viitorul dreptului muncii european depinde de capacitatea instituțiilor de a echilibra inovația tehnologică cu protecția demnității, drepturilor și securității lucrătorilor.

---

## **LABOUR LAW AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE: RETHINKING THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN, ALGORITHM AND LAW**

Associate Professor, PhD Loredana Manuela Muscalu  
Bioterra University of Bucharest

### **Abstract**

This paper aims to analyse the impact of artificial intelligence on workers in the context of the digital transition of labour in Europe, from the perspective of the relationship between the human factor, algorithm and law. The increasing use of artificial intelligence contributes to enhancing the efficiency and optimisation of professional activities, while at the same time generating significant legal and social challenges related to data protection, confidentiality, professional responsibility, and compliance with the principle of non-discrimination.

The study examines how the integration of artificial intelligence affects employment relationships, particularly in contexts where employers may rely on algorithmic systems for staff recruitment, drafting and reviewing contracts, preparing legal documents, or even making decisions regarding dismissal. In this framework, the paper highlights the risks associated with automated decision-making and the redefinition of traditional professional roles.

Furthermore, the paper analyses the potential of artificial intelligence to contribute to addressing labour shortages, while emphasising the need to maintain effective human oversight over decisions assisted or generated by algorithms. In this regard, the study underlines that artificial intelligence should remain a supportive tool and not fully replace the human factor.

Finally, the paper argues for the need to adapt labour law at the European Union level in order to ensure adequate protection of workers and to promote the responsible integration of artificial intelligence in the professional environment.

### **DERECHO LABORAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: REPENSANDO LA RELACIÓN ENTRE EL SER HUMANO, EL ALGORITMO Y LA LEY**

#### **Resumen**

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores en el contexto de la transición digital del trabajo en Europa, desde la perspectiva de la relación entre el factor humano, el algoritmo y el Derecho. El uso creciente de la inteligencia artificial contribuye a mejorar la eficiencia y la optimización de las actividades profesionales, pero al mismo tiempo genera importantes desafíos jurídicos y sociales relacionados con la protección de datos, la confidencialidad, la responsabilidad profesional y el respeto del principio de no discriminación.

El estudio examina cómo la integración de la inteligencia artificial afecta a las relaciones laborales, especialmente en contextos en los que los empleadores pueden recurrir a sistemas algorítmicos para la selección de personal, la redacción y revisión de contratos, la elaboración de documentos jurídicos o incluso la adopción de decisiones en materia de despido. En este marco, el trabajo pone de relieve los riesgos asociados a la toma de decisiones automatizadas y a la redefinición de los roles profesionales tradicionales.

Asimismo, el trabajo analiza el potencial de la inteligencia artificial para contribuir a paliar la escasez de mano de obra, subrayando al mismo tiempo la necesidad de mantener una supervisión humana efectiva sobre las decisiones asistidas o generadas por algoritmos. En este sentido, el estudio destaca que la inteligencia artificial debe seguir siendo una herramienta de apoyo y no sustituir plenamente al factor humano.

Por último, el trabajo sostiene la necesidad de adaptar el Derecho laboral a nivel de la Unión Europea, con el fin de garantizar una protección adecuada de los trabajadores y promover una integración responsable de la inteligencia artificial en el entorno profesional.

### **DREPTUL MUNCII ȘI INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ: REGÂNDIREA RELAȚIEI DINTRE OM, ALGORITM ȘI DREPT**

#### **Rezumat**

Studiul își propune să analizeze impactul inteligenței artificiale asupra lucrătorilor în contextul tranziției digitale a muncii în Europa, din perspectiva relației dintre factorul uman, algoritm și drept. Utilizarea tot mai extinsă a inteligenței artificiale contribuie la eficientizarea și optimizarea activităților profesionale, dar generează, în același timp, provocări juridice și sociale semnificative, legate de protecția datelor, confidențialitate, responsabilitate profesională și respectarea principiului nediscriminării.

În cadrul studiului am examinat modul în care integrarea inteligenței artificiale afectează raporturile de muncă, în special în contextul în care angajatorii pot recurge la sisteme algoritmice pentru recrutarea personalului, redactarea și verificarea contractelor, elaborarea documentelor juridice sau chiar pentru adoptarea unor decizii privind concedierea. În acest cadru, studiul evidențiază riscurile asociate automatizării deciziilor și redefinirii rolurilor profesionale tradiționale.

Totodată, este analizat potențialul inteligenței artificiale de a contribui la suplینirea deficitului de personal, fără a exclude însă necesitatea menținerii unui control uman efectiv asupra deciziilor asistate sau generate de algoritmi. În acest sens, lucrarea subliniază că inteligența artificială trebuie să rămână un instrument de sprijin, fără a substitui în totalitate factorul uman.

În final, studiul susține necesitatea adaptării dreptului muncii la nivelul Uniunii Europene, în vederea asigurării unei protecții adecvate a lucrătorilor și a unei integrări responsabile a inteligenței artificiale în mediul profesional.

---

## **LA IN(EXISTENTE) COORDINACIÓN MULTINIVEL ENTRE EL REGLAMENTO 883/2004 Y LOS CONVENIOS BILATERALES DE SEGURIDAD SOCIAL**

Professor PhD Cristina Sánchez-Rodas Navarro  
Sevilla University, Spain

### **Abstract**

“Multilevel coordination” in the European Union is a concept established by case law and serves to build “bridges” between coordination Regulations and international social security Agreements between Member States and third countries. It is unidirectional, as it imposes obligations solely on Member States. Its territorial scope extends beyond the territory of the EU. It applies to nationals of Member States who have contributed in third countries with which the Member States -in which they have also contributed- have social security Agreements.

## **THE (NON-EXISTENT) MULTI-LEVEL COORDINATION BETWEEN REGULATION 883/2004 AND BILATERAL SOCIAL SECURITY AGREEMENTS**

### **Resumen**

La “coordinación multinivel” en la Unión Europea es de creación jurisprudencial y permite tender “puentes” entre los Reglamentos de coordinación y los Convenios internacionales de Seguridad Social entre Estados miembros y Terceros Estados. Es unidireccional, ya que solo genera obligaciones para los Estados miembros. Su ámbito de aplicación territorial excede el territorio de la UE. Se aplica a trabajadores nacionales de Estados miembros que han cotizado en Terceros Estados con los que los Estados miembros, en los que también han cotizado, tienen Convenio de Seguridad Social.

**COORDONAREA (INEXISTENTĂ) PE MULTI-NIVEL ÎNTRE  
REGULAMENTUL 883/2004 ȘI ACORDURILE BILATERALE DE  
SECURITATE SOCIALĂ**

**Rezumat**

Coordonarea pe mai multe niveluri în Uniunea Europeană este o creație jurisprudențială care permite reducerea decalajului dintre regulamentele de coordonare și acordurile internaționale de securitate socială dintre statele membre și țările terțe. Este unidirecțională, deoarece creează obligații doar pentru statele membre. Domeniul său de aplicare teritorial se extinde dincolo de UE. Se aplică resortisanților statelor membre care au contribuit la securitatea socială în țări terțe cu care statele membre, în cazul în care au contribuit și ele, au un acord de securitate socială.

---

**THE EVOLUTION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP  
IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION BETWEEN  
TRADITIONAL PROTECTION AND MODERN FLEXIBILITY**

Associate Professor PhD Loredana Adelina Pădure  
Hyperion University Bucharest

**Abstract**

The paper presents the evolution of the employment relationship in the current context of digitalization, against the backdrop of the evident tension between the traditional model, centered on employee protection, and the new forms of work organization characterized by flexibility. A significant reconfiguration of employment relationships is imperative, driven by technological transformations, particularly the development of digital platforms, automation, and the expansion of remote work.

The paper also aims to highlight the advantages of flexibility, such as autonomy and expanded access to professional opportunities, as well as the associated risks, including job precariousness and the reduction of social guarantees. There is a need to achieve a balance between the legal protection of workers and the adaptability of the labor market through the development of innovative regulatory solutions. Finally, the paper emphasizes the role of labor law in adapting to new digital realities, with a view to ensuring a fair and sustainable framework for employment relationships.

**LA EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO  
DE LA DIGITALIZACIÓN: ENTRE LA PROTECCIÓN  
TRADICIONAL Y LA FLEXIBILIDAD MODERNA**

**Resumen**

Este artículo presenta la evolución de la relación laboral en el contexto actual de la digitalización, enmarcada en la evidente tensión entre el modelo tradicional, centrado en la protección del empleado, y las nuevas formas de organización del trabajo caracterizadas por la flexibilidad. Una reconfiguración significativa de las relaciones laborales resulta imperativa, impulsada por las transformaciones tecnológicas, en particular el desarrollo de plataformas digitales, la automatización y la expansión del teletrabajo.

El artículo también busca destacar las ventajas de la flexibilidad, como la autonomía y el mayor acceso a oportunidades profesionales, así como los riesgos asociados, incluyendo la precariedad laboral y la reducción de las garantías sociales. Es necesario lograr un equilibrio entre la protección jurídica de los trabajadores y la adaptabilidad del mercado laboral mediante el desarrollo de soluciones regulatorias innovadoras. Finalmente, el artículo subraya el papel del derecho laboral en la adaptación a las nuevas realidades digitales, con el fin de garantizar un marco justo y sostenible para las relaciones laborales.

### **EVOLUȚIA RELAȚIEI DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL DIGITALIZĂRII ÎNTRE PROTECȚIA TRADITIONALĂ ȘI FLEXIBILITATEA MODERNĂ**

#### **Rezumat**

Lucrarea prezintă evoluția relației de muncă în contextul actual al digitalizării, pe fundalul tensiunii evidente dintre modelul tradițional, centrat pe protecția angajaților, și noile forme de organizare a muncii caracterizate prin flexibilitate. O reconfigurare semnificativă a relațiilor de muncă este imperativă, impulsionată de transformările tehnologice, în special dezvoltarea platformelor digitale, automatizarea și extinderea muncii la distanță.

Lucrarea își propune, de asemenea, să evidențieze avantajele flexibilității, cum ar fi autonomia și accesul extins la oportunități profesionale, precum și riscurile asociate, inclusiv precaritatea locurilor de muncă și reducerea garanțiilor sociale. Este nevoie de atingerea unui echilibru între protecția juridică a lucrătorilor și adaptabilitatea pieței muncii prin dezvoltarea unor soluții de reglementare inovatoare. În cele din urmă, lucrarea subliniază rolul dreptului muncii în adaptarea la noile realități digitale, în vederea asigurării unui cadru echitabil și sustenabil pentru relațiile de muncă.

---

### **TRADE UNION REPRESENTATION OF WORKERS IN THE CONTEXT OF THE DIGITALIZATION OF WORK**

Associate professor PhD Radu Ștefan Pătru  
ASE Bucharest

#### **Abstract**

The digitalization of employment relations has a significant impact on collective labor law, not only on individual employment relations. The representation of workers by trade union organizations will have to adapt to the specific realities of digitalization.

This is both an advantage, in the sense that trade union organizations can communicate more easily with members or have better visibility through technology, but also a disadvantage, because digitalization affects the very essence of the trade union movement, which involves exerting pressure on decision-makers through the united forces of members.

In this study, we will address the issue of trade union representation between opportunity and decline from the perspective of digitalization of employment relations.

## **REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES EN EL CONTEXTO DE LA DIGITALIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Resumen**

La digitalización de las relaciones laborales tiene un impacto significativo en el derecho laboral colectivo, no solo en las relaciones laborales individuales. La representación de los trabajadores por parte de las organizaciones sindicales deberá adaptarse a las realidades específicas de la digitalización.

Esto supone una ventaja, ya que las organizaciones sindicales pueden comunicarse más fácilmente con sus afiliados o tener mayor visibilidad gracias a la tecnología, pero también una desventaja, ya que la digitalización afecta a la esencia misma del movimiento sindical, que implica ejercer presión sobre los responsables de la toma de decisiones mediante la unión de fuerzas de sus afiliados.

En este estudio, abordaremos la cuestión de la representación sindical, entre las oportunidades y el declive, desde la perspectiva de la digitalización de las relaciones laborales.

## **REPREZENTAREA SINDICALĂ A LUCRĂTORILOR ÎN CONTEXTUL DIGITALIZĂRII MUNCII**

### **Rezumat**

Digitalizarea relațiilor de muncă are un impact semnificativ și pentru dreptul colectiv al muncii, nu doar pentru relațiile individuale de muncă. Reprezentarea lucrătorilor de către organizațiile sindicale va trebui să se adapteze realităților specifice digitalizării.

Acest fapt reprezintă atât un avantaj, în sensul că organizațiile sindicale pot comunica mai ușor cu membrii sau pot avea o vizibilitate mai bună prin intermediul tehnologiei, dar și un dezavantaj, deoarece, digitalizarea aduce atingere însăși esenței mișcării sindicale, care presupune exercitarea unor presiuni asupra factorilor de decizie prin intermediul forțelor unite ale membrilor.

În prezentul studiu, vom aborda problema reprezentării sindicale între oportunitate și declin din perspectiva digitalizării relațiilor de muncă.

---

## **THE ROLE OF TAXATION IN PROMOTING WOMEN’S EMPLOYMENT**

Prof. PhD Giovanna Petrillo  
Campania University, Italy

### **Abstract**

This essay examines taxation as a policy instrument for promoting women’s employment, critically analysing the evolution of the Italian tax system in relation to European institutional guidelines. The reflection starts from the observation that the tax system is not neutral with regard to gender dynamics, but can, on the contrary, constitute a factor of implicit discrimination or a tool for implementing substantive equality pursuant to Article 3, paragraph 2, of the Constitution.

The study highlights the inadequacy of a purely gender-neutral approach, demonstrating how the persistence of implicit biases – such as the deduction for dependent spouses – reproduces disincentives to female participation in the labour market, even in systems such as the Italian one, which adopted individual taxation following ruling no. 179/1976. The critical analysis of the economic literature on gender tax outlines a comprehensive theoretical and empirical framework on the distorting effects of different taxation models on secondary earner bias.

The paper proposes solutions that, while avoiding the constitutional difficulties associated with explicit gender differentiation, pursue the same objective through preferential taxation of the secondary earner within the family, an approach structurally designed to benefit women in particular.”

This approach, which is compatible with the principles of ability to pay capacity and substantive equality, should be implemented through a reduction in marginal tax rates, the introduction of refundable tax credits and the provision of employment-related subsidies, differentiated by brackets according to reverse progressivity criteria.

In conclusion, there is a need for a systematic approach that combines the removal of existing disincentives with the introduction of structural promotional measures, placing taxation within the context of an overall strategy aimed at achieving substantive equality.

Only by transforming itself from a formally neutral instrument into an effective promotional lever can the tax system fully fulfil its constitutional mandate to reduce the structural inequalities that characterise the gender gap in employment and pay.

## **EL PAPEL DE LA TRIBUTACIÓN EN LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO**

### **Resumen**

Este ensayo examina la tributación como instrumento político para promover el empleo femenino, analizando críticamente la evolución del sistema tributario italiano en relación con las directrices institucionales europeas. La reflexión parte de la observación de que el sistema tributario no es neutral respecto a las dinámicas de género, sino que puede, por el contrario, constituir un factor de discriminación implícita o una herramienta para implementar la igualdad sustantiva, de conformidad con el artículo 3, párrafo 2, de la Constitución.

El estudio destaca la insuficiencia de un enfoque puramente neutral en cuanto al género, demostrando cómo la persistencia de sesgos implícitos, como la deducción por cónyuges a cargo, reproduce desincentivos para la participación femenina en el mercado laboral, incluso en sistemas como el italiano, que adoptó la tributación individual tras la sentencia n.º 179/1976. El análisis crítico de la literatura económica sobre tributación de género describe un marco teórico y empírico integral sobre los efectos distorsionadores de los diferentes modelos tributarios en el sesgo hacia la fuente secundaria de ingresos. El documento propone soluciones que, si bien evitan las dificultades constitucionales asociadas a la diferenciación explícita de género, persiguen el mismo objetivo mediante una tributación preferencial para el sustentador secundario de la familia, un enfoque estructuralmente diseñado para beneficiar especialmente a las mujeres.

Este enfoque, compatible con los principios de capacidad contributiva e igualdad sustantiva, debería implementarse mediante una reducción de los tipos impositivos marginales, la introducción de créditos fiscales reembolsables y la concesión de subsidios relacionados con el empleo, diferenciados por tramos según criterios de progresividad inversa.

En conclusión, se necesita un enfoque sistemático que combine la eliminación de los desincentivos existentes con la introducción de medidas estructurales de promoción, situando la tributación en el contexto de una estrategia global destinada a lograr la igualdad sustantiva.

Solo transformándose de un instrumento formalmente neutral en una herramienta de promoción eficaz, el sistema tributario podrá cumplir plenamente su mandato constitucional de reducir las desigualdades estructurales que caracterizan la brecha de género en el empleo y la remuneración.

## **ROLUL IMPOZITĂRII ÎN PROMOVAREA OCUPARII FEMININE**

### **Rezumat**

Acest eseu examinează impozitarea ca instrument de politică pentru promovarea ocupării forței de muncă a femeilor, analizând critic evoluția sistemului fiscal italian în raport cu orientările instituționale europene. Reflecția pornește de la observația că sistemul fiscal nu este neutru în ceea ce privește dinamica de gen, ci poate, dimpotrivă, să constituie un factor de discriminare implicită sau un instrument pentru implementarea egalității substanțiale în temeiul articolului 3, alineatul 2, din Constituție.

Studiul evidențiază inadecvarea unei abordări pur neutre din punct de vedere al genului, demonstrând cum persistența unor prejudecăți implicite – cum ar fi deducerea pentru soții/soțiile întreținuți – reproduce factori descurajanți pentru participarea femeilor la piața muncii, chiar și în sisteme precum cel italian, care a adoptat impozitarea individuală în urma hotărârii nr. 179/1976. Analiza critică a literaturii economice privind impozitarea de gen conturează un cadru teoretic și empiric cuprinzător privind efectele distorsionante ale diferitelor modele de impozitare asupra prejudecății față de persoanele cu venituri secundare.

„Lucrarea propune soluții care, evitând dificultățile constituționale asociate cu diferențierea explicită de gen, urmăresc același obiectiv prin impozitarea preferențială a persoanei care aduce venituri secundare în cadrul familiei, o abordare structural concepută pentru a aduce beneficii în special femeilor.”

Această abordare, compatibilă cu principiile capacității de plată și ale egalității substanțiale, ar trebui implementată printr-o reducere a cotelor marginale de impozitare, introducerea de credite fiscale rambursabile și acordarea de subvenții legate de ocuparea forței de muncă, diferențiate prin tranșe conform criteriilor de progresivitate inversă.

În concluzie, este nevoie de o abordare sistematică care să combine eliminarea factorilor de descurajare existenți cu introducerea unor măsuri promoționale structurale, plasând impozitarea în contextul unei strategii globale care vizează atingerea egalității substanțiale.

Numai transformându-se dintr-un instrument formal neutru într-o pârghie promoțională eficientă, sistemul fiscal își poate îndeplini pe deplin mandatul constituțional de a reduce inegalitățile structurale care caracterizează diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și remunerarea.

**DIGITAL AND GREEN RESTRUCTURING OF BUSINESSES  
AND EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF A JUST LABOR  
TRANSITION: PERSPECTIVES FROM THE EU**

Professor PhD Alejandro Muros Polo  
University of Granada

**Abstract**

The European Union is aware of the significant technological challenges and the need to adapt to or mitigate climate change that businesses and workers within its territory must face. Based on the EU regulatory framework and institutions, this paper will analyze the main legal and labor instruments available to address the digital and green transition, particularly in relation to the necessary business restructurings. With a special focus on Spanish and Italian legislation, the paper will offer an overview of the regulation of various business restructuring operations, both from the perspective of collective dismissals and internal flexibility mechanisms (suspension of contract or reduction of working hours), in order to determine whether these mechanisms fit well with a socially just digital and green transformation that leaves no one behind. This analysis will examine whether existing causes or procedures are suitable for the new employment transformation processes caused by digitalization and robotization, exponentially driven by Artificial Intelligence, or by the decarbonization of the economy or the emergence of adverse weather phenomena exacerbated by climate change. It will argue for the need to develop new approaches that strengthen the role of training, retraining, and redeployment, and ultimately, that seek to revitalize active employment policies in the face of the greatest challenges to the world of work in the 21st century. The study of specific cases, such as the former ILVA in Taranto, will allow for a series of critical conclusions and proposals for future legislation, which can inform the legislator's response in labor matters to these new scenarios of industrial revolution and climate neutrality.

**LA REESTRUCTURACIÓN DIGITAL Y ECOLÓGICA DE LAS  
EMPRESAS Y EL EMPLEO EN CLAVE DE TRANSICIÓN JUSTA  
LABORAL: PERSPECTIVAS DESDE LA UE.**

**Resumen**

La Unión Europea es consciente de los importantes desafíos tecnológicos y de adaptación o mitigación al cambio climático que deben de afrontar las empresas y las personas trabajadoras de su territorio. Partiendo del marco regulatorio y las instituciones de la UE se analizará cuáles son los principales instrumentos jurídico-laborales con los que se cuenta para hacer frente a la transición digital y verde, sobre todo en relación con las necesarias reestructuraciones empresariales que se han de acometer. Con una especial mirada a la normativa española e italiana se tratará de ofrecer una visión panorámica sobre la regulación de las distintas operaciones de reestructuración empresarial, tanto desde la perspectiva de los despidos colectivos como de los mecanismos de flexibilidad interna (suspensión del contrato o reducción de jornada), en aras de comprobar si tales figuras encajan correctamente con una transformación digital y ecológica que sea socialmente justa y no deje a nadie atrás. Se analizará si las causas o los procedimientos existentes son útiles para los nuevos procesos de transformación del empleo causados por la digitalización y la

robotización, impulsados de forma exponencial por la Inteligencia Artificial, o bien por la descarbonización de la economía o la irrupción de Fenómenos.

Meteorológicos Adversos acrecentados por el cambio climático. Se defenderá con ello la necesidad de plantear nuevos enfoques que caminen en la línea de reforzar el protagonismo de la formación, la recualificación o la recolocación y, en definitiva, que busquen relanzar las políticas activas de empleo ante lo que son los mayores retos para el mundo del trabajo en el siglo XXI. El estudio de algunos casos específicos, como el ex ILVA de Taranto, permitirá realizar una serie de conclusiones críticas y propuestas de ley ferenda, las cuales puedan inspirar la respuesta del legislador en materia laboral frente a estos nuevos escenarios de revolución industrial y neutralidad climática.

### **RESTRUCTURAREA DIGITALĂ ȘI VERDE A AFACERILOR ȘI A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL UNEI TRANZIȚII JUSTE A FORȚEI DE MUNCĂ: PERSPECTIVE DIN UE**

#### **Rezumat**

Uniunea Europeană este conștientă de provocările tehnologice semnificative și de necesitatea de a se adapta sau de a atenua schimbările climatice cu care trebuie să se confrunte întreprinderile și lucrătorii de pe teritoriul său. Pe baza cadrului de reglementare și a instituțiilor UE, această lucrare va analiza principalele instrumente juridice și de muncă disponibile pentru a aborda tranziția digitală și verde, în special în legătură cu restructurările necesare ale afacerilor. Cu un accent special pe legislația spaniolă și italiană, lucrarea va oferi o imagine de ansamblu asupra reglementării diferitelor operațiuni de restructurare a afacerilor, atât din perspectiva concedierilor colective, cât și a mecanismelor de flexibilitate internă (suspendarea contractului sau reducerea programului de lucru), pentru a determina dacă aceste mecanisme se potrivesc bine cu o transformare digitală și verde justă din punct de vedere social, care nu lasă pe nimeni în urmă. Această analiză va examina dacă cauzele sau procedurile existente sunt potrivite pentru noile procese de transformare a ocupării forței de muncă cauzate de digitalizare și robotizare, impulsionate exponențial de Inteligența Artificială, sau de decarbonizarea economiei sau apariția unor fenomene meteorologice nefavorabile exacerbate de schimbările climatice. Se va argumenta necesitatea dezvoltării de noi abordări care să consolideze rolul formării profesionale, recalificării profesionale și redistribuirii forței de muncă și, în cele din urmă, care să urmărească revitalizarea politicilor active de ocupare a forței de muncă în fața celor mai mari provocări cu care se confruntă lumea muncii în secolul XXI. Studiul unor cazuri specifice, cum ar fi fostul ILVA din Taranto, va permite o serie de concluzii critice și propuneri pentru legislația viitoare, care pot informa răspunsul legiuitorului în materie de muncă la aceste noi scenarii de revoluție industrială și neutralitate climatică.

## **PROTECTION AGAINST BIOLOGICAL HAZARDS: NEW CHALLENGES FOR THE EUROPEAN LEGAL SYSTEMS?**

María Salas Porras  
University of Málaga (Spain)

### **Abstract**

The convergence of the adoption of ILO Convention No. 192 (2025), its Recommendation 209, and the CJEU ruling in Case C-219/24 concerning the imposition of vaccines on workers highlights the need to reflect on the legal treatment of biological risks in the emerging world of work. The experience of the global pandemic caused by COVID-19 underscores the importance of having strategies and tools that allow for the realization of the fundamental right to the safety and health of workers, so that prevention is not a pipe dream, but rather the goal of new public and business policies that must be standardized, at least at the European level. Therefore, this study is structured into three distinct sections: the first presents the legal and regulatory framework governing the prevention of biological risks at the international and EU levels. The second section delves into European case law on this matter, paying particular attention to aspects that have evolved or are likely to evolve in relation to the adoption of ILO Convention 192—as is the case with case C-219/24. The third section examines the current state of affairs within the Spanish legal system as a specific case study. The final reflections are presented in the concluding section.

## **LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS BIOLÓGICOS: ¿NUEVOS RETOS PARA LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS EUROPEOS?**

### **Resumen**

La convergencia en el tiempo de la aprobación del Convenio n.º 192 de la OIT (2025), su Recomendación 209 y la resolución del TJUE en el asunto C-219/24 sobre la imposición de vacunas a los trabajadores ponen sobre la mesa la necesidad de reflexionar sobre el tratamiento jurídico que hay que dársele a los riesgos biológicos en el emergente mundo del trabajo. La experiencia de la pandemia global originada por el Covid incide en la importancia de contar con estrategias y herramientas que permitan materializar el derecho fundamental a la seguridad y salud de los trabajadores de modo tal que la prevención no sea una quimera, sino la meta de las nuevas políticas públicas y empresariales que habrán de verse homogeneizadas, al menos a nivel europeo. De ahí que este estudio esté configurado por tres apartados bien diferenciados: el primero presenta el contexto jurídico-normativo que ordena la prevención de los riesgos biológicos en los ámbitos internacional y comunitario. El segundo se destina a abundar en la jurisprudencia europea sobre esta materia, dedicando especial atención a aquellos aspectos que han evolucionado o habrían de hacerlo con relación a la aprobación del Convenio 192 OIT -tal y como acontece con el asunto C-219/24-. En el tercero se realiza una aproximación al estado de la cuestión en el ordenamiento jurídico español como concreto estudio del caso. Las reflexiones finales se incardinan en el apartado conclusivo de cierre.

## **PROTECȚIA ÎMPOTRIVA RISCURILOR BIOLOGICE: NOI PROVOCĂRI PENTRU SISTEMELE JURIDICE EUROPENE?**

### **Rezumat**

Convergența adoptării Convenției OIM nr. 192 (2025), a Recomandării 209 a acesteia și a hotărârii CJUE în cauza C-219/24 privind impunerea vaccinurilor asupra lucrătorilor subliniază necesitatea de a reflecta asupra tratamentului juridic al riscurilor biologice în lumea emergentă a muncii. Experiența pandemiei globale cauzate de COVID-19 subliniază importanța de a dispune de strategii și instrumente care să permită realizarea dreptului fundamental la securitate și sănătate a lucrătorilor, astfel încât prevenirea să nu fie o iluzie, ci mai degrabă obiectivul unor noi politici publice și de afaceri care trebuie standardizate, cel puțin la nivel european. Prin urmare, acest studiu este structurat în trei secțiuni distincte: prima prezintă cadrul juridic și de reglementare care guvernează prevenirea riscurilor biologice la nivel internațional și al UE. A doua secțiune analizează jurisprudența europeană în această materie, acordând o atenție deosebită aspectelor care au evoluat sau sunt susceptibile de a evolua în legătură cu adoptarea Convenției OIM nr. 192 - cum este cazul cauzei C-219/24. A treia secțiune examinează starea actuală a sistemului juridic spaniol ca studiu de caz specific. Reflecțiile finale sunt prezentate în secțiunea de concluzii.

---

## **EXTERNAL PHYSICAL VIOLENCE AS AN OCCUPATIONAL RISK WITHIN THE FRAMEWORK OF ILO CONVENTION 190 AND SPANISH LAW**

Prof. PhD Maria Teresa Velasco Portero  
Universidad Loyola (Sevilla, España)

### **Abstract**

**Approach and Methodology:** This paper analyzes the concept of external physical violence in light of ILO Convention 190, examining its integration into the Spanish legal system. Using a dogmatic methodology and a comparative analysis between the international standard and Law 31/1995 on Occupational Risk Prevention (LPRL), it addresses the existing regulatory gap regarding aggression perpetrated by third parties external to the business organization (clients, users, or the public).

**Results and Discussion:** The study highlights the innovative nature of Convention 190 by adopting a functional and dynamic approach that shifts the focus from the formal structure of the company to the material reality of service provision. It argues that external violence is not a fortuitous event or a matter of public order, but rather a foreseeable and structural occupational risk, especially in service sectors such as healthcare and education. The analysis underscores that, while the criminal justice system punishes the aggressor, labor law must guarantee proactive protection. The lack of an explicit definition in the Spanish Occupational Risk Prevention Law (LPRL) has led to a reactive and incomplete response, although labor jurisprudence (e.g., Supreme Court ruling of February 11, 2009) is beginning to solidify the employer's duty of care in the face of these risks.

Conclusions: It is concluded that it is imperative to integrate external violence into occupational and psychosocial risk assessments. The full implementation of Convention 190 in Spain requires overcoming the dichotomy between internal and external violence, grounding employer responsibility in the foreseeability of the risk inherent in the professional activity.

### **LA VIOLENCIA FÍSICA EXTERNA COMO RIESGO LABORAL EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 OIT Y EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL**

#### **Resumen**

Planteamiento y Metodología: El presente trabajo analiza la figura de la violencia física externa a la luz del Convenio 190 de la OIT, examinando su proceso de integración en el ordenamiento jurídico español. Mediante una metodología dogmática y un análisis comparativo entre el estándar internacional y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se aborda el desajuste normativo existente frente a las agresiones ejercidas por terceros ajenos a la organización empresarial (clientes, usuarios o público).

Resultados y Discusión: El estudio destaca el carácter innovador del Convenio 190 al adoptar un enfoque funcional y dinámico que traslada el foco de la estructura formal de la empresa a la realidad material de la prestación de servicios. Se argumenta que la violencia externa no constituye un evento fortuito o de orden público, sino un riesgo laboral previsible y estructural, especialmente en sectores de servicios como la sanidad o la educación. El análisis subraya que, si bien la respuesta penal sanciona al agresor, el Derecho del Trabajo debe garantizar una protección proactiva. La falta de una definición expresa en la LPRL ha generado una respuesta reactiva e incompleta, aunque la jurisprudencia social (v.gr. STS 11 de febrero de 2009) comienza a consolidar el deber de seguridad del empresario frente a estos riesgos.

Conclusiones: Se concluye que es imperativo integrar la violencia externa en las evaluaciones de riesgos laborales y psicosociales. La plena aplicación del Convenio 190 en España exige superar la dicotomía entre violencia interna y externa, fundamentando la responsabilidad empresarial en la previsibilidad del riesgo inherente a la actividad profesional.

### **VIOLENȚA FIZICĂ EXTERNĂ CA RISC OCUPAȚIONAL ÎN CADRUL CONVENȚIEI OIM 190 ȘI AL LEGISLAȚIEI SPANIOLE**

#### **Rezumat**

Abordare și metodologie: Această lucrare analizează conceptul de violență fizică externă în lumina Convenției OIM 190, examinând integrarea sa în sistemul juridic spaniol. Folosind o metodologie dogmatică și o analiză comparativă între standardul internațional și Legea 31/1995 privind prevenirea riscurilor profesionale (LPRL), abordează lacuna normativă existentă în ceea ce privește agresiunea comisă de terți externi organizației comerciale (clienți, utilizatori sau public).

Rezultate și discuții: Studiul evidențiază natura inovatoare a Convenției 190 prin adoptarea unei abordări funcționale și dinamice care mută accentul de la structura formală a companiei la realitatea materială a prestării serviciilor. Acesta susține că violența externă nu este un eveniment fortuit sau o chestiune de ordine publică, ci mai degrabă un risc

ocupațional previzibil și structural, în special în sectoare de servicii precum asistența medicală și educația. Analiza subliniază că, în timp ce sistemul de justiție penală pedepsește agresorul, dreptul muncii trebuie să garanteze o protecție proactivă. Lipsa unei definiții explicite în Legea spaniolă privind prevenirea riscurilor profesionale (LPRL) a dus la un răspuns reactiv și incomplet, deși jurisprudența muncii (de exemplu, hotărârea Curții Supreme din 11 februarie 2009) începe să consolideze obligația de diligență a angajatorului în fața acestor riscuri.

Concluzii: Se concluzionează că este imperativă integrarea violenței externe în evaluările riscurilor profesionale și psihosociale. Implementarea deplină a Convenției 190 în Spania necesită depășirea dihotomiei dintre violența internă și cea externă, bazând responsabilitatea angajatorului pe previzibilitatea riscului inerent activității profesionale.

---

**SOCIAL EQUALITY AND LABOUR RIGHTS  
AT A CROSSROADS – A POSSIBLE NEW APPROACH  
TO THE EMPLOYMENT STATUS OF OLDER PEOPLE  
AS EFFICIENT LABOUR FORCE**

Associate professor Henriett Rab  
Associate professor Márton Leó Zaccaria  
University of Debrecen, Hungary

**Abstract**

Rights of the elderly have been judged from a changing perspective in recent decades. On the one hand, the aim is to ensure an active role for them through the intensive use of welfare instruments. On the other hand, it is important to improve the situation of ageing societies by keeping ageing generations in the labour market and easing the burden on pension systems. It is a contradiction that no developed country has yet resolved this. The labour shortages and digitalisation can be observed as new challenges. Older workers are more exposed to the risks arising from these phenomena than the younger workforce. The EPSR build protective mechanisms to strengthen the workers' position, and the Framework Agreement on Digitalisation tries to prepare everyone for the effects of AI and digitalisation, however, these solutions cannot be equally effective for different generations. The EU law regulation of active employment does not contain additional elements for the protection of the elderly that would stabilise the labour market opportunities of the older generations. In principle, there is a need to employ pensioners, while it is a well-known fact that the chances of employment decrease significantly with advancing age. In the labour law regulations, we cannot find such targeted reliefs either in terms of working time or remuneration. The aim of the presentation is to highlight the aforementioned legislative and economic inconsistencies and to make recommendations for decision-makers in the field of employment. We also try to shed light on the additional difficulties of the active elderly in Hungary and in CEE (e.g. lower average age resulting). The research method contains the analysis of the recent social policy legislation of the EU, the relevant case law of the CJEU – protection against age discrimination –, and some current provisions of Hungarian labour law.

**IGUALDAD SOCIAL Y DERECHOS LABORALES EN UNA  
ENCRUJADA: UN POSIBLE NUEVO ENFOQUE SOBRE  
LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES  
COMO FUERZA LABORAL EFICIENTE**

**Resumen**

En las últimas décadas, los derechos de las personas mayores se han evaluado desde una perspectiva cambiante. Por un lado, se busca garantizar su participación activa mediante el uso intensivo de instrumentos de bienestar social. Por otro lado, es importante mejorar la situación de las sociedades que envejecen, manteniendo a las generaciones mayores en el mercado laboral y aliviando la carga sobre los sistemas de pensiones. Resulta paradójico que ningún país desarrollado haya resuelto aún esta contradicción. La escasez de mano de obra y la digitalización se presentan como nuevos desafíos. Los trabajadores mayores están más expuestos a los riesgos derivados de estos fenómenos que la fuerza laboral más joven. El Reglamento de Derechos de las Personas Mayores (RPD) establece mecanismos de protección para fortalecer la posición de los trabajadores, y el Acuerdo Marco sobre la Digitalización busca preparar a todos para los efectos de la IA y la digitalización; sin embargo, estas soluciones no pueden ser igualmente efectivas para todas las generaciones. La normativa de la UE sobre empleo activo no incluye elementos adicionales para la protección de las personas mayores que establezcan sus oportunidades laborales. En principio, existe la necesidad de emplear a los pensionistas, si bien es sabido que las posibilidades de empleo disminuyen significativamente con la edad. En la normativa laboral, no se encuentran medidas específicas de este tipo, ni en lo que respecta a la jornada laboral ni a la remuneración. El objetivo de esta presentación es destacar las incoherencias legislativas y económicas mencionadas y formular recomendaciones para los responsables de la toma de decisiones en materia de empleo. Asimismo, se pretende esclarecer las dificultades adicionales a las que se enfrentan las personas mayores activas en Hungría y en Europa Central y Oriental (por ejemplo, la menor edad media resultante). La metodología de investigación incluye el análisis de la legislación reciente de política social de la UE, la jurisprudencia pertinente del TJUE - la protección contra la discriminación por edad - y algunas disposiciones vigentes de la legislación laboral húngara.

**EGALITATEA SOCIALĂ ȘI DREPTURILE DE MUNCĂ LA O RĂSCRUCE  
– O POSIBILĂ NOUĂ ABORDARE A STATUSULUI DE ANGAJARE  
AL PERSOANELOR ÎN VÂRSTĂ CA FORȚĂ DE MUNCĂ EFICIENTĂ**

**Rezumat**

Drepturile persoanelor în vârstă au fost judecate dintr-o perspectivă schimbătoare în ultimele decenii. Pe de o parte, scopul este de a le asigura un rol activ prin utilizarea intensivă a instrumentelor de asistență socială. Pe de altă parte, este important să se îmbunătățească situația societăților îmbătrânite prin menținerea generațiilor îmbătrânite pe piața muncii și reducerea poverii asupra sistemelor de pensii. Este o contradicție faptul că nicio țară dezvoltată nu a rezolvat încă acest lucru. Deficitul de forță de muncă și digitalizarea pot fi observate ca noi provocări. Lucrătorii în vârstă sunt mai expuși riscurilor care decurg din aceste fenomene decât forța de muncă mai tânără. EPRS construiește mecanisme de protecție pentru a consolida poziția lucrătorilor, iar Acordul-cadru privind

digitalizarea încearcă să pregătească pe toată lumea pentru efectele IA și ale digitalizării, însă aceste soluții nu pot fi la fel de eficiente pentru generații diferite. Reglementarea legislației UE privind ocuparea forței de muncă active nu conține elemente suplimentare pentru protecția persoanelor în vârstă care ar stabiliza oportunitățile de pe piața muncii ale generațiilor mai în vârstă. În principiu, există necesitatea angajării pensionarilor, deși este un fapt binecunoscut că șansele de angajare scad semnificativ odată cu înaintarea în vârstă. În reglementările legislației muncii, nu găsim astfel de scutiri specifice nici în ceea ce privește timpul de lucru, nici remunerația. Scopul prezentării este de a evidenția inconsecvențele legislative și economice menționate anterior și de a face recomandări pentru factorii de decizie din domeniul ocupării forței de muncă. De asemenea, încercăm să scoatem la iveală dificultățile suplimentare cu care se confruntă persoanele în vârstă active din Ungaria și din Europa Centrală și de Est (de exemplu, vârsta medie mai mică rezultată). Metoda de cercetare include analiza legislației recente privind politica socială a UE, a jurisprudenței relevante a CJUE – protecția împotriva discriminării pe criterii de vârstă – și a unor prevederi actuale ale legislației muncii maghiare.

---

## **ADAPTING WELFARE LAW TO SOCIAL CHANGE: RETHINKING SOCIAL PROTECTION IN THE 21ST CENTURY**

Professor PhD Doğa Başar Sariipek  
Professor PhD Gökçe Cerev  
Kocaeli University

### **Abstract**

Contemporary welfare states are increasingly challenged by profound social and economic transformations that question the adequacy of traditional welfare laws. Labor market flexibilization, the expansion of non-standard and platform-based work, demographic ageing, and growing care responsibilities have reshaped social risks, while welfare law remains largely anchored in employment-centered and status-based assumptions that are no longer relevant. This paper argues that the resulting mismatch between social realities and legal categories generates new forms of exclusion and undermines the redistributive and protective functions of the welfare state.

Adopting a socio-legal perspective, this paper examines the historical legal foundations of welfare law and identifies the key tensions arising within contemporary social protection systems, particularly regarding coverage, access to benefits, and the fragmentation of social rights. It highlights how existing legal frameworks struggle to reconcile flexibility with legal certainty and market efficiency with that of social justice.

This study further explores emerging legal responses aimed at adapting welfare law to new social risks, including the expansion of worker definitions, recognition of care and unpaid labor, and development of universal and minimum income schemes. It contends that adapting welfare law is not merely a matter of policy innovation but a legal necessity grounded in the principles of equality, human dignity, and social justice. Ultimately, this study calls for a rethinking of welfare law that balances institutional continuity with legal innovation to sustain inclusive and legitimate systems of social protection in the twenty-first century.

## **ADAPTANDO EL DERECHO DEL BIENESTAR A LOS CAMBIOS SOCIALES: REPENSANDO LA PROTECCIÓN SOCIAL EN EL SIGLO XXI**

### **Resumen**

Los estados de bienestar contemporáneos se enfrentan cada vez más a profundas transformaciones sociales y económicas que cuestionan la idoneidad de las leyes tradicionales. La flexibilización del mercado laboral, la expansión del trabajo atípico y en plataformas digitales, el envejecimiento demográfico y las crecientes responsabilidades de cuidado han reconfigurado los riesgos sociales, mientras que el derecho del bienestar sigue anclado en gran medida en supuestos centrados en el empleo y basados en el estatus que ya no son relevantes. Este artículo argumenta que el desajuste resultante entre las realidades sociales y las categorías jurídicas genera nuevas formas de exclusión y socava las funciones redistributivas y protectoras del estado de bienestar.

Desde una perspectiva sociojurídica, este artículo examina los fundamentos jurídicos históricos del derecho del bienestar e identifica las tensiones clave que surgen en los sistemas contemporáneos de protección social, en particular en lo que respecta a la cobertura, el acceso a las prestaciones y la fragmentación de los derechos sociales. Se destaca cómo los marcos jurídicos existentes luchan por conciliar la flexibilidad con la seguridad jurídica y la eficiencia del mercado con la justicia social. Este estudio explora con más detalle las respuestas jurídicas emergentes destinadas a adaptar la legislación sobre bienestar social a los nuevos riesgos sociales, incluyendo la ampliación de las definiciones de trabajador, el reconocimiento del trabajo de cuidados y no remunerado, y el desarrollo de sistemas universales y de renta mínima. Se sostiene que adaptar la legislación sobre bienestar social no es simplemente una cuestión de innovación política, sino una necesidad jurídica basada en los principios de igualdad, dignidad humana y justicia social. En definitiva, este estudio exige un replanteamiento de la legislación sobre bienestar social que equilibre la continuidad institucional con la innovación jurídica para sustentar sistemas de protección social inclusivos y legítimos en el siglo XXI.

## **ADAPTAREA DREPTULUI ASISTENȚEI SOCIALE LA SCHIMBĂRILE SOCIALELE: REGANDIREA PROTECȚIEI SOCIALĂ ÎN SECOLUL XXI**

### **Rezumat**

Statele sociale contemporane sunt din ce în ce mai mult provocate de transformări sociale și economice profunde care pun sub semnul întrebării caracterul adecvat al legislației tradiționale privind asistența socială. Flexibilizarea pieței muncii, extinderea muncii non-standard și bazate pe platforme, îmbătrânirea demografică și responsabilitățile tot mai mari de îngrijire au remodelat riscurile sociale, în timp ce dreptul asistenței sociale rămâne în mare măsură ancorat în presupuneri centrate pe ocuparea forței de muncă și pe statut, care nu mai sunt relevante. Această lucrare susține că neconcordanța rezultată dintre realitățile sociale și categoriile juridice generează noi forme de excluziune și subminează funcțiile redistributive și de protecție ale statului asistenței sociale.

Adoptând o perspectivă socio-juridică, această lucrare examinează fundamentele juridice istorice ale dreptului asistenței sociale și identifică tensiunile cheie care apar în cadrul sistemelor contemporane de protecție socială, în special în ceea ce privește acoperirea, accesul la beneficii și fragmentarea drepturilor sociale. Subliniază modul în care cadrele juridice existente se luptă să reconcilieze flexibilitatea cu certitudinea juridică și eficiența pieței cu cea a justiției sociale.

Acest studiu explorează în continuare răspunsurile juridice emergente care vizează adaptarea legislației privind asistența socială la noile riscuri sociale, inclusiv extinderea definițiilor lucrătorilor, recunoașterea îngrijirii și a muncii neremunerate și dezvoltarea schemelor de venit universal și minim. Acesta susține că adaptarea legislației privind asistența socială nu este doar o chestiune de inovare politică, ci o necesitate juridică bazată pe principiile egalității, demnității umane și justiției sociale. În cele din urmă, acest studiu solicită o regândire a legislației privind asistența socială care să echilibreze continuitatea instituțională cu inovația juridică pentru a susține sisteme incluzive și legitime de protecție socială în secolul XXI.

---

## **SOCIAL INSURANCE BETWEEN TRADITION AND INNOVATION: PERSPECTIVES IN THE BRAZILIAN CONTEXT**

PhD Zeno Simm

Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social, Brasil

### **Abstract**

This article explains the functioning of the Brazilian social insurance system, one of the three distinct branches that make up the social security system alongside health and social assistance, each with its own discipline, principles and specific goals, analyzing the origins and characteristics of the general social security regime and identifying its beneficiaries and funding sources. Reference is made to Revolution 4.0, artificial intelligence, automation and robotization, which introduced new forms of work, and their reflections on social insurance, highlighting the existence of service providers' classes which, deliberately or not, are on the sidelines of social insurance and become dependent on the public social assistance system, traditionally paternalistic and populist. After analyzing the reflections of the new modalities and characteristics of the world of work, that broke with traditional models, in the social security field, innovations are suggested in the financing system, that could supposedly ensure social insurance protection according to the principles of universality and financial-actuarial balance.

## **PREVISIÓN SOCIAL ENTRE TRADICIÓN E INNOVACIÓN: PERSPECTIVAS EN EL CONTEXTO BRASILEÑO**

### **Resumen**

Este artículo expone cómo funciona la previsión social brasileña, uno de los tres ramos distintos que componen el sistema de seguridad social junto con la salud y la asistencia social. Cada uno de ellos posee su propia disciplina, principios y objetivos específicos. Se analizan los orígenes y las características del régimen general de previsión social, identificando a sus beneficiarios y sus fuentes de financiación. Se hace referencia a la

Revolución 4.0, a la inteligencia artificial, a la automatización y a la robotización, las cuales introdujeron nuevas formas de trabajo y sus respectivos reflejos en la previsión social. Se destaca la existencia de clases de prestadores de servicios que, de manera deliberada o no, se encuentran al margen del seguro social y se vuelven dependientes del sistema público de asistencia social, tradicionalmente paternalista y populista. Tras analizar los reflejos de las nuevas modalidades y características del mundo laboral que rompieron con los modelos tradicionales en el campo de la previsión, se sugieren innovaciones en el sistema de financiación. Estas propuestas buscan, supuestamente, asegurar la protección del seguro social conforme a los principios de universalidad y de equilibrio financiero-actuarial.

### **ASIGURĂRILE SOCIALE ÎNTRE TRADIȚIE ȘI INOVAȚIE: PERSPECTIVE ÎN CONTEXTUL BRAZILIAN**

#### **Rezumat**

Acest articol explică funcționarea sistemului brazilian de asigurări sociale, una dintre cele trei ramuri distincte care alcătuiesc sistemul de securitate socială alături de sănătate și asistență socială, fiecare cu propria disciplină, principii și obiective specifice, analizând originile și caracteristicile regimului general de securitate socială și identificând beneficiarii și sursele sale de finanțare. Se face referire la Revoluția 4.0, inteligența artificială, automatizare și robotizare, care au introdus noi forme de muncă, și la reflecțiile acestora asupra asigurărilor sociale, evidențiind existența unor clase de furnizori de servicii care, în mod deliberat sau nu, se află în marginea asigurărilor sociale și devin dependente de sistemul public de asistență socială, în mod tradițional paternalist și populist. După analizarea reflecțiilor noilor modalități și caracteristici ale lumii muncii, care au rupt modelele tradiționale, în domeniul securității sociale, sunt sugerate inovații în sistemul de finanțare, care ar putea asigura protecția asigurărilor sociale conform principiilor universalității și echilibrului financiar-actuarial.

---

### **DIGITAL NOMADS IN THE EUROPEAN UNION: CHALLENGES FOR THE COORDINATION OF SOCIAL SECURITY SYSTEMS IN A CONTEXT OF TRANSNATIONAL MOBILITY**

Assistant Professor PhD Cătălina Smântinică  
Universitatea Castilla la Mancha

#### **Abstract**

The progressive digitalisation of the economy and the widespread expansion of remote work have fostered the emergence of new forms of work organisation, characterised by a high degree of geographical mobility and by an increasingly marked disconnection between the place where the activity is performed and the location of the employer. In this context, the phenomenon of so-called *digital nomads* raises a series of relevant questions for Labour Law and, in particular, for the European system governing the coordination of social security schemes. This paper aims to examine, from a Labour Law and social security perspective, the challenges that the transnational mobility of these workers generates for determining the applicable social security legislation. In particular, the study will critically analyse the

adequacy of the regulatory framework established by Regulations (EC) No. 883/2004 and No. 987/2009, whose connecting factors — primarily based on the place where the activity is carried out, habitual residence, or the concept of temporary posting — were originally designed for more traditional and territorially bounded forms of labour mobility.

Based on a critical analysis of the current legal framework, the study highlights the tensions between the increasingly widespread delocalisation of work and the territorial assumptions underlying the coordination of social security systems within the European Union. Furthermore, it addresses the risks of fragmentation of social protection, legal uncertainty, and potential regulatory gaps that may arise from applying the existing connecting factors to these new labour market realities.

Finally, the paper reflects on the need to reinterpret, or, where appropriate, adapt existing legal instruments to provide coherent responses that ensure effective social protection for these workers, without undermining the principles of free movement and regulatory coordination that characterise the European legal space.

## **LOS NÓMADAS DIGITALES EN LA UNIÓN EUROPEA: DESAFÍOS PARA LA COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN UN CONTEXTO DE MOVILIDAD TRANSNACIONAL**

### **Resumen**

La progresiva digitalización de la economía y la expansión generalizada del trabajo a distancia han propiciado la aparición de nuevas formas de organización del trabajo, caracterizadas por un alto grado de movilidad geográfica y por una desconexión cada vez más marcada entre el lugar donde se realiza la actividad y la ubicación del empleador. En este contexto, el fenómeno de los llamados *nómadas digitales* plantea una serie de cuestiones relevantes para el Derecho del Trabajo y, en particular, para el sistema europeo de coordinación de los regímenes de seguridad social.

La presente comunicación tiene como objetivo examinar, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la seguridad social, los desafíos que la movilidad transnacional de estos trabajadores genera para la determinación de la legislación de seguridad social aplicable. En particular, se analizará la adecuación del marco normativo establecido por los Reglamentos (CE) n.º 883/2004 y n.º 987/2009, cuyos criterios de conexión —fundamentalmente basados en el lugar donde se desarrolla la actividad, la residencia habitual o la figura del desplazamiento temporal— fueron diseñados originalmente para formas de movilidad laboral más tradicionales y delimitadas territorialmente. A partir de un análisis crítico del régimen jurídico vigente, el estudio pone de relieve las tensiones existentes entre la creciente deslocalización del trabajo y los supuestos territoriales en los que se basa la coordinación de los sistemas de seguridad social en la Unión Europea. Asimismo, se analizan los riesgos de fragmentación de la protección social, inseguridad jurídica y posibles lagunas normativas que pueden derivarse de la aplicación de los criterios de conexión existentes a estas nuevas realidades del mercado laboral.

Finalmente, la comunicación reflexiona sobre la necesidad de reinterpretar, o, en su caso, adaptar los instrumentos jurídicos existentes, con el fin de ofrecer respuestas coherentes que permitan garantizar una protección social efectiva para estos trabajadores, sin comprometer los principios de libre circulación y coordinación normativa que caracterizan el espacio jurídico europeo.

**NOMAZII DIGITALI ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ:  
PROVOCĂRI PENTRU COORDONAREA SISTEMELOR  
DE SECURITATE SOCIALĂ ÎN CONTEXTUL MOBILITĂȚII  
TRANSNAȚIONALE**

**Rezumat**

Digitalizarea progresivă a economiei și extinderea generalizată a muncii la distanță au favorizat apariția unor noi forme de organizare a muncii, caracterizate printr-un grad ridicat de mobilitate geografică și printr-o disociere tot mai accentuată între locul prestării activității și locul stabilirii angajatorului. În acest context, fenomenul așa-numiților “*nomazi digitali*” ridică o serie de întrebări relevante pentru dreptul muncii și, în special, pentru sistemul european de coordonare a regimurilor de securitate socială.

Prezenta comunicare își propune să examineze, din perspectiva dreptului muncii și a securității sociale, dificultățile pe care mobilitatea transnațională a acestor lucrători le generează în determinarea legislației de securitate socială aplicabile. În mod particular, va fi analizată adecvarea cadrului normativ instituit prin Regulamentele (CE) nr. 883/2004 și nr. 987/2009, ale căror criterii de legătură — întemeiate în principal pe locul desfășurării activității, reședința obișnuită sau instituția detașării temporare — au fost concepute inițial pentru forme de mobilitate profesională mai tradiționale și delimitate teritorial.

Pe baza unei analize critice a regimului juridic actual, studiul evidențiază tensiunile existente între tendința tot mai accentuată de delocalizare a muncii și premisele teritoriale pe care se întemeiază coordonarea sistemelor de securitate socială în cadrul Uniunii Europene. De asemenea, sunt analizate riscurile de fragmentare a protecției sociale, insecuritatea juridică și eventualele lacune normative care pot rezulta din aplicarea criteriilor de legătură existente la aceste noi realități ale pieței muncii.

În final, lucrarea reflectă asupra necesității reinterprețării sau, eventual, a adaptării instrumentelor juridice existente, în vederea formulării unor răspunsuri coerente care să permită garantarea unei protecții sociale efective pentru acești lucrători, fără a afecta principiile liberei circulații și ale coordonării normative ce caracterizează spațiul juridic european.

---

**DIGITAL DISRUPTION FOR LABOR JUSTICE IN MEXICO,  
IN THE ERA OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE**

Prof. PhD Julio Ismael Camacho Solís  
Universidad Autónoma de Chiapas, México

**Abstract**

Since the emergence of the global pandemic, which altered the world of labor relations, work in the global productive society has undergone a disruptive transformation. The integration and adaptation to new modalities, where in-person work posed a widespread risk to the health and lives of workers, gave way to a shift that led to different ways of performing work, where information and communication technologies are the determining factor. Is this transformed scenario, then, that gives rise to the adoption of the digital

pandemic as a design, extension, substance, and form for work? This becomes an opportunity for transformation through the use of technology and communication, giving rise to digital labor informality, characteristic of the sustained and inherent digitized labor market and part of global business processes. Therefore, appropriate digital adaptation is required for diverse activities. These conflicts are not immune to individual disputes, which in Mexico are now resolved through the new labor justice system. The future of work is now: changes in the labor market are already underway and irreversible. Automation and new business models, such as the platform economy, are being driven by digital technology. Artificial intelligence (AI) has the potential to benefit both society and the global economy, making it a rapidly developing strategic technology. However, it also poses new challenges for the future of work, in addition to legal and ethical issues. Implementing this technology without careful consideration could lead to problematic outcomes, affecting public acceptance. It is crucial to ensure, at every stage of AI development, that it guarantees social inclusion with justice and respect for human rights.

## **LA DISRUPCIÓN DIGITAL PARA LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO, EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

### **Resumen**

Desde la aparición de la pandemia mundial, que modificó el mundo de las relaciones laborales, el trabajo en la sociedad productiva global, se transformó de forma disruptiva, donde la inserción y adaptación en nuevas modalidades, donde el trabajo presencial que puso el peligro generalizado el riesgo la salud y la vida misma de las personas trabajadoras, giro a ese cambio que dio lugar a formas distintas de prestar el trabajo; en la que el factor determinante lo son las tecnologías de la información y la comunicación, es ¿entonces el escenario transformado que da lugar a la adopción de la pandemia digital como diseño, extensión, fondo, forma para el trabajo? lo cual se convierte en la oportunidad de transformación mediante los usos de la tecnología y la comunicación, surgiendo la informalidad laboral digital, propia del mercado de trabajo digitalizado de manera sostenida e inherente a procesos globales de las empresas, por lo que se requiere la adaptación digital adecuada para diversas actividades; que no escapan de conflictos individuales, que en México hoy se dirimen en el nuevo sistema de justicia laboral. El futuro del trabajo es ahora: los cambios en el mercado laboral ya están ocurriendo y son irreversibles. La automatización y los nuevos modelos de negocio, como la economía de plataformas, están siendo impulsados por la tecnología digital. La inteligencia artificial (IA) tiene el potencial de beneficiar tanto a la sociedad como a la economía global, siendo una tecnología estratégica en rápido desarrollo. Sin embargo, también plantea nuevos desafíos para el futuro del trabajo, además de cuestiones legales y éticas. Implementar la tecnología sin reflexión podría generar resultados problemáticos, afectando la aceptación de la ciudadanía. Es crucial garantizar, en cada fase de desarrollo de la IA, que garanticen la inclusión social con justicia y derechos humanos.

## **PERTURBARE DIGITALĂ PENTRU JUSTIȚIA MUNCII ÎN MEXIC, ÎN ERA INTELIGENȚEI ARTIFICIALE**

### **Rezumat**

De la apariția pandemiei globale, care a modificat lumea relațiilor de muncă, munca în societatea productivă globală a suferit o transformare disruptivă. Integrarea și adaptarea la noi modalități, unde munca față în față reprezenta un risc extins pentru sănătatea și viața lucrătorilor, a dat naștere unei schimbări care a condus la diferite moduri de prestare a muncii, unde tehnologiile informației și comunicațiilor sunt factorul determinant. Este, așadar, acest scenariu transformat care dă naștere adoptării pandemiei digitale ca design, extensie, substanță și formă a muncii? Aceasta devine o oportunitate de transformare prin utilizarea tehnologiei și a comunicării, dând naștere la informalitatea digitală a muncii, caracteristică pieței muncii digitalizate susținute și inerente și parte a proceselor de afaceri globale. Prin urmare, este necesară o adaptare digitală adecvată pentru diverse activități. Aceste conflicte nu sunt imune la disputele individuale, care în Mexic sunt acum rezolvate prin noul sistem de justiție a muncii. Viitorul muncii este acum: schimbările de pe piața muncii sunt deja în curs de desfășurare și ireversibile. Automatizarea și noile modele de afaceri, cum ar fi economia platformelor, sunt impulsionate de tehnologia digitală. Inteligența artificială (IA) are potențialul de a aduce beneficii atât societății, cât și economiei globale, ceea ce o face o tehnologie strategică în rapidă dezvoltare. Cu toate acestea, ea prezintă și noi provocări pentru viitorul muncii, pe lângă problemele juridice și etice. Implementarea acestei tehnologii fără o analiză atentă ar putea duce la rezultate problematice, afectând acceptarea publicului. Este esențial să se asigure, în fiecare etapă a dezvoltării IA, că aceasta garantează incluziunea socială cu justiție și respect pentru drepturile omului.

---

## **RETHINKING THE BASICS – GENDER-NEUTRAL FRAMEWORKS AND THE FEMALE WORKER IN THE LIGHT OF MENSTRUATION**

Associate professor PhD Bernadett Solymosi-Szekeres  
University of Miskolc

### **Abstract**

The framework of labor law itself is generally described as a gender-neutral system based on universal presumptions about employment availability, work productivity, and the ability to work without interruption, but in actuality, this gender-neutral framework itself remains contingent on the existence of the non-menstruating body. This presentation is focusing on this gap by analyzing menstruation as a critical and more holistic lens through which the gendered assumptions of labor law become visible. In the presentation we analyze the concept of menstruation as the blind spot in labor law, exploring whether the gender-neutral framework of the legal system has the ability to achieve true gender equality while turning a blind eye to the cyclical body, which has been identified to negatively impact the lives of many menstruators. We find that menstruation is identified as a significant factor contributing to workplace inequality. Physical and emotional symptoms

during menstruation may seriously affect women's working capability, not to mention other unpleasant effects, yet these issues commonly find no response in the labor laws. Therefore, from the perspective of feminist legal theory, we can say that menstruation does create structural in-equality in labor law, as gender-neutral frameworks often cannot consider specific needs of the menstruating individual.

### **REPENSANDO LO BÁSICO – MARCOS DE GÉNERO NEUTRO Y LA TRABAJADORA A LA LUZ DE LA MENSTRUACIÓN**

#### **Resumen**

El marco jurídico laboral se describe generalmente como un sistema de género neutro basado en presunciones universales sobre la disponibilidad de empleo, la productividad laboral y la capacidad de trabajar sin interrupciones. Sin embargo, en realidad, este marco de género neutro depende de la existencia de un cuerpo que no menstrúa. Esta presentación se centra en esta brecha analizando la menstruación como una perspectiva crítica y más holística a través de la cual se hacen visibles los supuestos de género del derecho laboral. En la presentación, analizamos el concepto de la menstruación como el punto ciego del derecho laboral, explorando si el marco de género neutro del sistema legal tiene la capacidad de lograr una verdadera igualdad de género, ignorando el cuerpo cíclico, que se ha identificado como un factor negativo en la vida de muchas personas que menstrúan. Observamos que la menstruación se identifica como un factor significativo que contribuye a la desigualdad laboral. Los síntomas físicos y emocionales durante la menstruación pueden afectar gravemente la capacidad laboral de las mujeres, además de otros efectos desagradables; sin embargo, estos problemas suelen no tener respuesta en la legislación laboral. Por lo tanto, desde la perspectiva de la teoría jurídica feminista, podemos afirmar que la menstruación genera desigualdad estructural en el derecho laboral, ya que los marcos neutrales en cuanto al género a menudo no consideran las necesidades específicas de la persona que menstrúa.

### **REGINDIREA ELEMENTELOR DE BAZĂ – CADRE NEUTRE DIN PUNCT DE VEDERE A GENULUI ȘI LUCRATOAREA ÎN LUMINA MENSTRUĂȚIEI**

#### **Rezumat**

Cadrul dreptului muncii în sine este în general descris ca un sistem neutru din punct de vedere al genului, bazat pe presupuneri universale privind disponibilitatea locurilor de muncă, productivitatea muncii și capacitatea de a lucra fără întrerupere, dar, în realitate, acest cadru neutru din punct de vedere al genului rămâne condiționat de existența corpului care nu menstrueză. Această prezentare se concentrează asupra acestei lacune, analizând menstruația ca o lentilă critică și mai holistică prin care ipotezele de gen ale dreptului muncii devin vizibile. În prezentare, analizăm conceptul de menstruație ca punct orb în dreptul muncii, explorând dacă cadrul neutru din punct de vedere al genului al sistemului juridic are capacitatea de a realiza o adevărată egalitate de gen, închizând în același timp ochii la corpul cíclic, despre care s-a identificat că are un impact negativ asupra vieții multor persoane care menstrueză. Constatăm că menstruația este identificată ca un factor semnificativ care contribuie la inegalitatea la locul de muncă. Simptomele fizice și emoționale din timpul menstruației pot afecta serios capacitatea de muncă a femeilor, ca să

nu mai vorbim de alte efecte neplăcute, însă aceste probleme nu găsesc, de obicei, un răspuns în legislația muncii. Prin urmare, din perspectiva teoriei juridice feministe, putem spune că menstruația creează într-adevăr inegalitate structurală în legislația muncii, deoarece cadrele neutre din punct de vedere al genului adesea nu pot lua în considerare nevoile specifice ale persoanei care menstruează.

---

### **EMBRACING THE DIGITAL AGE: THE FUTURE OF WORK IN ALBANIA**

Associate Professor PhD Edvana Tiri  
“Aleksander Moisiu” University, Durrës, Albania

#### **Abstract**

The rapid advancement of digital technologies is fundamentally transforming labour markets around the world, and Albania is no exception to this trend. This paper examines the significant influence of digital transformation on the future of work in Albania, highlighting both the opportunities it offers and the challenges it poses. Key trends, including the rise of remote work, the integration of artificial intelligence, and the expansion of the digital economy, are explored in relation to the country's workforce and its economic development. This analysis seeks to reveal the effects of these changes on Albanian workers as well as the wider economic environment.

### **ADAPTARSE A LA ERA DIGITAL: EL FUTURO DEL TRABAJO EN ALBANIA**

#### **Resumen**

El rápido avance de las tecnologías digitales está transformando radicalmente los mercados laborales en todo el mundo, y Albania no es una excepción. Este documento examina la significativa influencia de la transformación digital en el futuro del trabajo en Albania, destacando tanto las oportunidades que ofrece como los desafíos que plantea. Se exploran las principales tendencias, como el auge del teletrabajo, la integración de la inteligencia artificial y la expansión de la economía digital, en relación con la fuerza laboral del país y su desarrollo económico. Este análisis busca revelar los efectos de estos cambios en los trabajadores albaneses, así como en el entorno económico general.

### **ËMBRĂŢIŞĂND ERA DIGITALĂ: VIITORUL MUNCII ÎN ALBANIA**

#### **Rezumat**

Avansul rapid al tehnologiilor digitale transformă fundamental piețele muncii din întreaga lume, iar Albania nu face excepție de la această tendință. Această lucrare examinează influența semnificativă a transformării digitale asupra viitorului muncii în Albania, evidențiind atât oportunitățile pe care le oferă, cât și provocările pe care le prezintă. Tendințe cheie, inclusiv creșterea muncii la distanță, integrarea inteligenței artificiale și extinderea economiei digitale, sunt explorate în raport cu forța de muncă a țării

și dezvoltarea sa economică. Această analiză își propune să dezvăluie efectele acestor schimbări asupra lucrătorilor albanezi, precum și asupra mediului economic mai larg.

---

## INDIRECT DISCRIMINATION BY ASSOCIATION IN EMPLOYMENT RELATIONS

Prof. PhD Alexandru Țiclea  
Ecological University of Bucharest  
Student PhD Tiberiu Țiclea

### Abstract

Considering the European norms contained in Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, the Charter of Fundamental Rights of the European Union, and Council Decision 2010/48/EC of 26 November 2009 concerning the conclusion, by the European Community, of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006), the Romanian legislator defined and prohibited, through the Labour Code (Art. 5), discrimination in employment relations.

*Direct discrimination* represents any act or deed of distinction, exclusion, or preference based on one or more criteria regarding race, citizenship, ethnicity, color, language, religion, social origin, sex, sexual orientation, disability, political or trade union affiliation, which aims at or results in the denial, restriction, or removal of the recognition, enjoyment, or exercise of the rights provided for in labor legislation (Para. 3).

*Indirect discrimination* represents any apparently neutral provision, action, criterion, or practice that has the effect of disadvantaging a person compared to another person based on one of the criteria listed in the case of direct discrimination, unless that provision, action, criterion, or practice is objectively justified by a legitimate aim, and if the means of achieving that aim are proportionate, appropriate, and necessary (Para. 4).

*Discrimination by association* consists of any act or deed of discrimination committed against a person who, although not belonging to a category of persons identified according to the same criteria as in the case of direct or indirect discrimination, is associated or presumed to be associated with one or more persons belonging to such a category (Para. 6).

Therefore, unlike *direct discrimination*, which exclusively concerns an employee or a group of employees through the employer's act or deed, *indirect discrimination* consists of disadvantaging one or more employees compared to others; it results from a comparison between them. That is, one or more individuals are disadvantaged relative to others, based on one or more of the criteria set out by the legislator.

In the case of *discrimination by association*, the employee is not directly disadvantaged compared to other employees for one of the criteria established by law, but rather indirectly due to the connection they have with another person outside the employment relationship who possesses one or more of the vulnerabilities in question.

An example of such indirect discrimination is provided by two rulings of the Court of Justice of the European Union (CJEU) - the Judgment of 17 July 2008 (Grand Chamber) in Case C-303/06 [Coleman], and the Judgment of 11 September 2025 (First Chamber).

In both cases, the employees were discriminated against not because they themselves had a disability, but because of their children, who were under their exclusive care. The individuals concerned requested workplace accommodations to enable them to care for their children in difficulty. The conflict with their employers ultimately resulted in the dismissal of those employees.

The cases reached the Court of Justice of the European Union (CJEU), which found that the situations constituted indirect discrimination by association, as detailed below.

## **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR ASOCIACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES**

### **Resumen**

Considerando las normas europeas contenidas en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), el legislador rumano definió y prohibió, mediante el Código Laboral (art. 5), la discriminación en las relaciones laborales. La discriminación directa representa cualquier acto o hecho de distinción, exclusión o preferencia basado en uno o más criterios de raza, ciudadanía, etnia, color, idioma, religión, origen social, sexo, orientación sexual, discapacidad, afiliación política o sindical, que tenga por objeto o resulte en la denegación, restricción o supresión del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos previstos en la legislación laboral (párrafo 3).

La discriminación indirecta representa cualquier disposición, acción, criterio o práctica aparentemente neutral que tenga el efecto de perjudicar a una persona en comparación con otra basándose en uno de los criterios enumerados en el caso de la discriminación directa, a menos que dicha disposición, acción, criterio o práctica esté objetivamente justificada por un fin legítimo y si los medios para lograr dicho fin son proporcionados, apropiados y necesarios (párrafo 4). La discriminación por asociación consiste en cualquier acto o hecho discriminatorio cometido contra una persona que, aunque no pertenezca a una categoría identificada según los mismos criterios que en el caso de la discriminación directa o indirecta, esté asociada o se presuma que está asociada con una o más personas pertenecientes a dicha categoría (párrafo 6).

Por lo tanto, a diferencia de la discriminación directa, que afecta exclusivamente a un empleado o a un grupo de empleados a través de la acción o hecho del empleador, la discriminación indirecta consiste en perjudicar a uno o más empleados en comparación con otros; es el resultado de una comparación entre ellos. Es decir, una o más personas se ven desfavorecidas en relación con otras, con base en uno o más criterios establecidos por el legislador. En el caso de la discriminación por asociación, el empleado no se ve directamente desfavorecido en comparación con otros empleados por uno de los criterios establecidos por la ley, sino indirectamente debido a la conexión que tiene con otra persona ajena a la relación laboral que posee una o más de las vulnerabilidades en cuestión. Un ejemplo de esta discriminación indirecta lo constituyen dos sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE): la Sentencia de 17 de julio de 2008 (Gran Sala) en el asunto C-303/06 [Coleman] y la Sentencia de 11 de septiembre de 2025 (Sala Primera).

En ambos casos, los empleados fueron discriminados no por su discapacidad, sino por sus hijos, que estaban bajo su cuidado exclusivo. Los afectados solicitaron adaptaciones

laborales para poder cuidar de sus hijos en dificultades. El conflicto con sus empleadores resultó finalmente en el despido de dichos empleados.

Los casos llegaron al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que determinó que las situaciones constituían discriminación indirecta por asociación, como se detalla a continuación.

## DISCRIMINAREA INDIRECTĂ PRIN ASOCIERE ÎN RAPORTURILE DE MUNCĂ

### Rezumat

În considerarea normelor europene cuprinse în Directiva 2000/78 a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009 de aprobare a Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap din 2006, legiuitorul român a definit și interzis, prin Codul muncii (art. 5), discriminarea în raporturile de muncă.

*Discriminarea directă* reprezintă orice act sau faptă de deosebire, excludere sau preferință întemeiat (ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile privind rasa, cetățenia, etnia, culoarea, limba, religia, originea socială, sex, orientarea sexuală, handicapul, opțiune politică ori sindicală, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii (alin. 3).

*Discriminare indirectă* reprezintă orice prevedere, acțiune, criteriul sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile enumerate în cazul discriminării directe, în afară de cazul în care aceea prevedere, acțiune, criteriul sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de asigurare a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare (alin. 4).

*Discriminarea prin asociere* constă în orice act sau faptă de discriminare săvârșit (ă) unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificate potrivit aceluiași criterii ca în cazul discriminării directe sau indirecte, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane (alin. 6).

Așadar, spre deosebire de *discriminarea directă* care privește exclusiv un salariat sau un grup de salariați, prin actul ori faptul angajatorului, *discriminare indirectă* constă în dezavantajarea unui/unor salariați față de alții; ea rezultă dintr-o comparație între aceștia. Adică, unul/unii este/sunt dezavantajați față de alții, în considerarea unuia/unora dintre criteriile enunțate de legiuitor.

În cazul *discriminării prin asociere*, angajatul/salariatul nu este dezavantajat direct față de alți salariați pentru unul dintre criteriile instituite de lege, ci *indirect* pentru legătura care o are cu altă persoană din exteriorul raportului de muncă, care prezintă una/unele dintre vulnerabilitățile în discuție.

Un exemplu de o atare discriminare indirectă, ne este oferit de două hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) - Hotărârea din 17 iulie 2008 (Marea Cameră) în cauza C -303/06, și Hotărârea din 11 septembrie 2025 (Camera întâi).

În ambele cauze, salariatele au fost discriminate nu pentru că ele prezentau un handicap, ci copiii acestora aflați în grija exclusivă a lor. Cele în cauză au solicitat amenajarea locului de muncă astfel încât să se poată ocupa de copiii aflați în dificultate. Conflictul cu angajatorii s-a încheiat cu concedierea acelor salariate.

Cauzele ajunse la CJUE, care a constatat că în spețele respective a fost vorba de o discriminare indirectă prin asociere sunt prezentate în cele ce urmează.

---

**THE NEED FOR AN ADEQUATE LEGAL FRAMEWORK  
REGULATING THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE  
IN THE WORKPLACE**

PhD Dan Țop  
President of the Association for the Study  
of Professional Labor Relations

**Abstract**

This article analyzes the necessity of establishing an appropriate legal framework to regulate the use of artificial intelligence (AI) in the workplace, amid profound transformations caused by digitalization and automation. The study highlights the impact of automated decisions on fairness, emphasizing that algorithms function as normative infrastructures capable of reproducing or amplifying social inequalities.

Concepts such as algorithmic fairness, bias assessment methodologies, and the epistemic limits of advanced AI systems are examined, along with legal implications arising from the European regulatory framework, particularly the GDPR and the Platform Work Directive. The paper also addresses the protection of employees' privacy and security, emphasizing the risks of algorithmic surveillance and the principles of legality, necessity, and proportionality.

Finally, future challenges related to digital inclusion and lifelong professional training are analyzed, highlighting the need for integrated public policies that ensure a fair balance between technological innovation, economic efficiency, and the protection of workers' fundamental rights.

**LA NECESIDAD DE UN MARCO LEGAL ADECUADO  
QUE REGULE EL USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL  
EN EL LUGAR DE TRABAJO**

**Resumen**

Este artículo analiza la necesidad de establecer un marco legal adecuado para regular el uso de la inteligencia artificial (IA) en el entorno laboral, en un contexto de profundas transformaciones derivadas de la digitalización y la automatización. El estudio destaca el impacto de las decisiones automatizadas en la equidad, enfatizando que los algoritmos funcionan como infraestructuras normativas capaces de reproducir o amplificar las desigualdades sociales.

Se examinan conceptos como la equidad algorítmica, las metodologías de evaluación de sesgos y los límites epistémicos de los sistemas avanzados de IA, junto con las implicaciones legales derivadas del marco regulatorio europeo, en particular el RGPD y la Directiva sobre el Trabajo en Plataformas. El documento también aborda la protección de la privacidad y la seguridad de los empleados, haciendo hincapié en los riesgos de la vigilancia algorítmica y en los principios de legalidad, necesidad y proporcionalidad. Finalmente, se analizan los desafíos futuros relacionados con la inclusión digital y la

formación profesional a lo largo de la vida, destacando la necesidad de políticas públicas integradas que aseguren un equilibrio justo entre la innovación tecnológica, la eficiencia económica y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

### **NEVOIA UNUI CADRU JURIDIC ADECVAT CARE SĂ REGLEMENTEZE UTILIZAREA INTELIGENȚEI ARTIFICIALE LA LOCUL DE MUNCĂ**

#### **Rezumat**

Acest articol analizează necesitatea stabilirii unui cadru juridic adecvat pentru reglementarea utilizării inteligenței artificiale (IA) la locul de muncă, în contextul transformărilor profunde cauzate de digitalizare și automatizare. Studiul evidențiază impactul deciziilor automatizate asupra echității, subliniind faptul că algoritmi funcționează ca infrastructuri normative capabile să reproducă sau să amplifice inegalitățile sociale.

Sunt examinate concepte precum echitatea algoritmică, metodologiile de evaluare a prejudecăților și limitele epistemice ale sistemelor avansate de IA, împreună cu implicațiile juridice care decurg din cadrul de reglementare european, în special GDPR și Directiva privind munca pe platforme. Lucrarea abordează, de asemenea, protejarea vieții private și a securității angajaților, subliniind riscurile supravegherii algoritmice și principiile legalității, necesității și proporționalității.

În cele din urmă, sunt analizate provocările viitoare legate de incluziunea digitală și formarea profesională pe tot parcursul vieții, subliniind necesitatea unor politici publice integrate care să asigure un echilibru just între inovația tehnologică, eficiența economică și protejarea drepturilor fundamentale ale lucrătorilor.

---

### **ON A DIFFICULT PATH. REGULATING WORK-LIFE BALANCE AND SUPPORT FOR SINGLE-PARENT FAMILIES**

Associate professor PhD Magdolna Vallasek  
Sapientia University, Cluj

#### **Abstract**

In line with current trends in labor law, the key word in regulation has recently been flexibility, which is considered useful and necessary for both employers and employees in shaping their working relationship. In this context, it is well known that more flexible working arrangements are particularly important for families with children and especially for women. Based on this argument, we believe that the need for flexibility in the employment relationship requires a much more complex approach in the case of single-parent families.

The participation in the labor market of employees who are raising children in single-parent families is certainly important from several points of view. In their case, however, flexibility in the employment relationship is much more closely linked to the interests of the child or children they are raising, and specific labor law provisions are needed to offer them a higher level of protection and the possibility of achieving a work-life balance. Social security regulations also play a particularly important role in their case, as raising children

in single-parent families can be a significantly greater financial burden than in families where both parents contribute equally to the children's maintenance.

### **EN UN TERRENO DIFÍCIL. REGULACIÓN DE LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL EN EL CASO DE FAMILIAS MONOPARENTALES**

#### **Resumen**

De acuerdo con las tendencias actuales de desarrollo del derecho laboral, la flexibilidad ha sido claramente la clave en la regulación reciente, considerándose útil y necesaria tanto para empleadores como para empleados a la hora de configurar la relación laboral entre ellos. En este contexto, es bien conocido el argumento de que una mayor flexibilidad laboral es especialmente importante para las familias con hijos, especialmente para las mujeres. Partiendo de este argumento, consideramos que la necesidad de flexibilidad en la relación laboral requiere un enfoque mucho más complejo en el caso de las familias monoparentales.

La participación en el mercado laboral de los empleados que crían hijos en familias monoparentales es ciertamente importante desde varios puntos de vista. Sin embargo, en su caso, la flexibilidad de la relación laboral está mucho más vinculada al interés del hijo o hijos que crían, y se necesitan normas laborales específicas para ofrecerles un mayor nivel de protección y la posibilidad de lograr una conciliación entre la vida personal y profesional. En su caso, la normativa de seguridad social también juega un papel especialmente importante, ya que en las familias monoparentales la crianza de los hijos puede representar una carga financiera significativamente mayor que en las familias en las que ambos padres contribuyen por igual al mantenimiento de los hijos.

### **PE UN TEREN DIFICIL. REGLEMENTAREA ECHILIBRULUI ÎNTRU VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PERSONALĂ ÎN CAZUL FAMILIILOR MONOPARENTALE**

#### **Rezumat**

În conformitate cu tendințele actuale de dezvoltare ale dreptului muncii, cuvântul cheie în reglementare a fost în ultima perioadă în mod clar flexibilitatea, aceasta fiind considerată utilă și necesară atât pentru angajatori, cât și pentru salariați în conturarea raportului de muncă existent între ei. În acest context este arhicunoscut argumentul potrivit căruia aranjamentele de muncă mai flexibile sunt deosebit de importante pentru familiile cu copii și în special pentru femei. Pornind de la acest argument considerăm că nevoia de flexibilitate în raportul de muncă necesită o abordare mult mai complexă în cazul familiilor monoparentale.

Participarea pe piața muncii a salariaților care-și cresc copii în familii monoparentale este desigur importantă din mai multe puncte de vedere. În cazul lor însă flexibilitatea raportului de muncă este mult mai strâns legată de interesul copilului sau copiilor pe care îi cresc, fiind necesare norme specifice de dreptul muncii pentru a le oferi un nivel mai ridicat de protecție și posibilitatea realizării unui echilibru între viața personală și profesională. În cazul lor joacă de asemenea un rol deosebit de important și reglementarea de securitate socială, întrucât în familiile monoparentale creșterea copiilor poate reprezenta o povară financiară semnificativ mai mare decât în familiile în care ambii părinți contribuie în egală măsură la întreținerea copiilor.

## **THE ROLE OF LABOR LAW IN THE CONTEXT OF THE ECOLOGICAL TRANSITION AND CLIMATE CHANGE**

Prof. PhD. Sheila López Vico  
University of Granada

### **Abstract**

Our Social Law currently faces challenges that will undoubtedly mark a turning point in the protection of workers and the regulation of labor relations. Alongside the demographic and digital transitions, which have dominated all political and academic debates, the so-called ecological transition and, more generally, the challenges arising from climate change have also gained increasing importance in recent years. Events such as the recent floods in Spain caused by the DANA storm in 2024 or the significant impact of several storms in 2026 highlighted the need for our labor regulations to incorporate, on a structural basis, measures that would allow us to address meteorological situations such as those described, as well as any other event linked to climate change. Therefore, the aim of this paper is to analyze the impact that the ecological transition and climate change are having on Labor Law in Spain and the relevant role that new technologies can also play in this.

## **EL PAPEL DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL CAMBIO CLIMÁTICO**

### **Resumen**

Actualmente nuestro Derecho Social se enfrenta a retos que, sin lugar a dudas, marcarán un antes y un después en la protección de las personas trabajadoras y la regulación de las relaciones de trabajo. Junto a la transición demográfica y digital, que han venido protagonizando todos los debates políticos y doctrinales, en los últimos años viene adquiriendo una importancia creciente también la denominada como transición ecológica y, en general, los retos derivados del cambio climático. Eventos como los recientemente vividos en España con las inundaciones de la DANA del año 2024 o el relevante impacto de varias borrascas en el año 2026 pusieron de manifiesto la necesidad de que nuestra normativa laboral incorporase, con carácter estructural, medidas que permitiesen abordar situaciones meteorológicas como las descritas, así como de cualquier otro evento ligado al cambio climático. Por ello, el fin perseguido por medio de la presente ponencia consiste en analizar el impacto que la transición ecológica y el cambio climático está teniendo en el Derecho del Trabajo en España y el relevante papel que en ello pueden tener también las nuevas tecnologías.

## **ROLUL DREPTULUI MUNCII ÎN CONTEXTUL TRANZIȚIEI ECOLOGICE ȘI AL SCHIMBĂRILOR CLIMATICE**

### **Rezumat**

Dreptul nostru social se confruntă în prezent cu provocări care vor marca, fără îndoială, un punct de cotitură în protecția lucrătorilor și reglementarea relațiilor de muncă. Alături de tranzițiile demografice și digitale, care au dominat toate dezbaterile politice și academice, așa-numita tranziție ecologică și, mai general, provocările care decurg din schimbările

climatică au căpătat, de asemenea, o importanță tot mai mare în ultimii ani. Evenimente precum recentele inundații din Spania cauzate de furtuna DANA din 2024 sau impactul semnificativ al mai multor furtuni din 2026 au evidențiat necesitatea ca reglementările noastre privind munca să includă, în mod structural, măsuri care să ne permită să abordăm situații meteorologice precum cele descrise, precum și orice alt eveniment legat de schimbările climatice. Prin urmare, scopul acestei lucrări este de a analiza impactul pe care tranziția ecologică și schimbările climatice îl au asupra Dreptului Muncii din Spania și rolul relevant pe care noile tehnologii îl pot juca și ele în acest sens.







TIPARUL

---

**ZVEN**  
*PRINT*

[www.zven.ro](http://www.zven.ro)  
zven.print@gmail.com  
tel./fax: 0345 401 330  
**mobil: 0765 464 304**

---

str. Gabriel Popescu, nr. 3, Târgoviște, Dâmbovița

# REVUE EUROPÉENNE DU DROIT SOCIAL



VOLUME LXXII    ISSUE 3    YEAR 2026

The publication „**Revue européenne du droit social**” is released in 2007 and is proposed as other publications with the same profile of the European and international, to analyze the main aspects Relations mainly by the European social law, the level of protection that several European states understand to give members of the community confronted with several social events. The rate of occurrence is 4 Annual numbers.

The magazine is in the evidence of CNCSIS, the category B+, code 828/2007. The magazine has its own web site which can be accessed at <http://www.RevueEuropeenne-du-DroitSocial.ro>, written in French, English and Spanish, indexed in the search engine international coverage Google, visited by over 95.000 readers.

The publication is included in the international database:

CEEOL, Karlsruher Virtueller Katalog, WordCat, EBSCO Publishing, Copernicus, DESY Publication Database, Open Academic Journals Index (OAJI), SJIFactor.com, Scope Database, HeinOnline, Crossref and ISI.

Starting with issue 26 of 2015 it appears online and since 2017, the Revue Européenne du Droit Social has become the official publication of the Association for the Study of Professional Labor Relations, which according to art. 8 letter A of the Statute also aims to publish periodicals, an activity that is carried out in collaboration with the Bibliotheca publishing house in Târgoviște. Starting with no. 43/2019, its pages have published communications from international events organized by the Association for the Study of Professional Labor Relations, by its members, partners and collaborators. The journal's website is managed by the Association for the Study of Professional Labor Relations and can also be accessed directly from its website: <http://www.asrpm.ro>.