



**6° CONGRESO MUNDIAL CIELO LABORAL
SANTO DOMINGO (REPÚBLICA DOMINICANA)
2, 3 Y 4 DE DICIEMBRE DE 2026
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA MADRE Y MAESTRA**

LLAMADA A PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

**TECNOLOGÍA, ECOLOGÍA Y CAMBIO DEMOGRÁFICO. EL TRABAJO ANTE LA
REVOLUCIÓN DIGITAL, CLIMÁTICA Y DE LOS CUIDADOS**

Las instituciones del Derecho del Trabajo, el empleo, las relaciones laborales y la protección social se están viendo afectadas por la transformación tecnológica, la lucha contra el cambio climático y las necesidades de cuidado de una parte cada vez más significativa de la población. Como estudiosos de dichas materias, ello nos obliga a una doble tarea. Por un lado, diagnosticar el impacto de tales fenómenos sobre el trabajo, el empleo, las relaciones laborales y la protección social. Por otro lado, debatir sobre los cambios precisos en nuestros ordenamientos jurídicos, nuestros mercados de trabajo y/o nuestras culturas de las relaciones laborales para que, aun teniendo en cuenta los impactos de la tecnología, la ecología y el cambio demográfico, el trabajo y sus instituciones sigan cumpliendo la finalidades de protección y equilibrio que siempre han tenido.

Para acometer ambas tareas, los participantes en 6° Congreso mundial de la red internacional CIELO Laboral, podrán presentar sus propuestas de participación en alguno de los siguientes *tracks* y líneas temáticas.

**TRACK 1: EL IMPACTO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL EMPLEO, EL
TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL**

La transformación digital no constituye una mera optimización técnica, sino un cambio de paradigma en la organización del sistema productivo y del trabajo. Los datos (y, en particular, los métodos avanzados para su tratamiento mediante inteligencia artificial -IA-) se han consolidado como factores de producción intangibles que reconfiguran las fronteras de la empresa y la naturaleza de las relaciones laborales. Frente a esta transformación emergen oportunidades de flexibilidad y nuevos canales de acceso al empleo, pero también riesgos de precarización, intensificación de la vigilancia y erosión de los sistemas de protección social. El Derecho del

Trabajo y los agentes sociales se enfrentan al reto de maximizar el potencial de la digitalización sin renunciar a las garantías del trabajo decente, especialmente donde el “empleador” opera como un algoritmo invisible con capacidad de dirección, control y sanción.

Líneas temáticas:

1.1. Calificación jurídica y la frontera de la laboralidad

Analiza la determinación del estatus contractual en la era digital, evaluando la eficacia de los conceptos tradicionales y la interpretación evolutiva de los criterios de dependencia. Se centra en la aplicación del principio de primacía de la realidad y la eficacia de las presunciones de laboralidad en la jurisprudencia comparada, así como en la capacidad de los marcos regulatorios actuales para abordar las zonas grises entre el trabajo autónomo y dependiente. Asimismo, se prioriza el estudio de la informalidad laboral derivada de la economía de plataformas y los complejos procesos de subcontratación y relaciones entre empresas (contratación mercantil).

1.2. IA, gestión algorítmica y procesamiento de datos: privacidad, transparencia y equidad

Acoge contribuciones que analicen, desde una perspectiva jurídica e interdisciplinar, los desafíos y oportunidades que la digitalización plantea para la igualdad y la protección de las personas trabajadoras. La reflexión se centra en la transparencia algorítmica y el derecho a recibir explicaciones significativas sobre decisiones automatizadas o semi-automatizadas, así como en la prevención de sesgos y discriminación (especialmente en el acceso al empleo, promoción y retribución) mediante la exigencia de una supervisión humana efectiva (*human-in-command*). Asimismo, se integra el estudio de las auditorías algorítmicas y las evaluaciones de impacto sobre los derechos fundamentales, estableciendo los límites y garantías necesarios en el ejercicio de los poderes empresariales a través de tecnologías digitales y reforzando la protección de datos personales frente a las nuevas restricciones al tratamiento de la información privada en el entorno laboral.

1.3. Impacto de la transformación digital en el mercado de trabajo y en las competencias: transiciones justas e inclusión

Examina el impacto de la digitalización sobre el empleo y las competencias, con especial atención a los colectivos vulnerables. Se abordan las políticas activas y pasivas de empleo orientadas a la re-cualificación y la empleabilidad sostenible, así como las brechas en el acceso a competencias digitales y la eficacia de los sistemas de formación permanente. La línea incluye el análisis de las obligaciones formativas empresariales, la gestión jurídica del riesgo de despido por motivos tecnológicos, las alternativas al cese y las condiciones para la creación de empleo digital de calidad, evaluando además el teletrabajo y el trabajo híbrido como instrumentos de inclusión y sus riesgos asociados a la intensificación de la jornada.

1.4. Dimensión colectiva y nuevas formas de acción sindical en entornos virtuales

Se examinan aquí las capacidades de organización en escenarios de dispersión digital, analizando el papel de los sindicatos en la negociación del algoritmo y el acceso a la infraestructura digital de las empresas y las plataformas y, en general, en la gestión de la transformación tecnológica del trabajo. La línea integra el estudio del uso de tecnologías para el ejercicio de derechos sindicales (como reuniones y votaciones a distancia) y las nuevas formas de conflicto colectivo, que abarcan desde huelgas digitales hasta el cooperativismo de datos, sin descuidar el análisis de las prácticas

antisindicales (como el esquirolaje digital) y los desafíos que las normas de competencia imponen a la negociación colectiva de los autónomos. Asimismo, considera el impacto de la digitalización en el reconocimiento de facilidades y garantías de los representantes de los trabajadores.

1.5. Protección social y salud en la era del teletrabajo y la *gig economy*

Estudia la sostenibilidad del bienestar social ante la fragmentación del mercado laboral, abordando los desafíos de los modelos de seguridad social contributivos frente a empleos de bajos ingresos e intermitentes, como son los de la *gig economy*. Se analizan las obligaciones empresariales en materia de salud laboral potenciadas por la tecnología, la intensificación de ciertos riesgos psicosociales y la aparición de otros nuevos, como el tecnoestrés y el *cyberbullying*, y la efectividad del derecho a la desconexión, en particular en relación con el teletrabajo. Finalmente, se invita a discutir propuestas internacionales para establecer un estándar mínimo de protección social universal en este nuevo entorno.

TRACK 2: EL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA TRANSICIÓN VERDE EN EL MUNDO DEL TRABAJO

El mundo del trabajo ha sido siempre sensible a la realidad que lo rodea. En este sentido, el vínculo entre la emergencia climática y las condiciones de trabajo resulta evidente, en la medida en que el medio ambiente de trabajo forma parte del medio ambiente natural y ambos interactúan entre ellos. El impacto sobre el empleo de la descarbonización de la economía o los permisos en el trabajo para hacer frente a los eventos meteorológicos adversos agravados por el cambio climático (como incendios o inundaciones recientes) ilustran de forma clara el impacto directo de esta crisis sobre el trabajo, el empleo y la salud.

En este contexto, este *track* se articula en cinco líneas temáticas que analizan, desde distintos niveles, el impacto del cambio climático y de la transición verde en el mundo del trabajo.

Líneas temáticas:

2.1. La función tuitiva y ecológica del Derecho del Trabajo

El Derecho Laboral desempeña un papel central en la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados del cambio climático, a través de instrumentos como la prevención de riesgos laborales climáticos, la formación ambiental, la protección social o la participación de las personas trabajadoras en la empresa. Junto a esta función tuitiva, determinadas instituciones laborales permiten también incidir directamente en la organización del trabajo y de la producción, dotando al Derecho del Trabajo de una dimensión ecológica propia. En este ámbito destacan las cláusulas verdes de convenios colectivos y Acuerdos Marco Internacionales y determinadas formas de acción colectiva, como la huelga ambiental.

2.2. La protección integrada del trabajo y el medio natural: paralaboralidad ambiental

La protección del trabajo y del medio ambiente no se construye únicamente desde el Derecho del Trabajo o el Derecho Ambiental en sentido estricto. Junto a estos, han emergido normas de otros sectores del ordenamiento que inciden indirectamente en ambos ámbitos, fenómeno que parte de la doctrina ha denominado “paralaboralidad ambiental”. En este contexto se sitúan, entre otros, la protección del denunciante, los deberes de diligencia debida en las cadenas de suministro, las cláusulas sociales y ambientales en la contratación pública y Acuerdos de Libre Comercio, así

como los sistemas de auditoría y etiquetado ecológico empresarial, que reconfiguran la gobernanza empresarial incorporando progresivamente la dimensión laboral.

2.3. La dimensión social de la transición verde: hacia una transición realmente justa

Como respuesta estructural a la crisis climática, los poderes públicos han impulsado políticas de transición verde orientadas a modelos productivos más sostenibles. Esta tercera línea se sitúa en el plano de las políticas públicas y de la reorganización del trabajo y del empleo. No obstante, resulta imprescindible que esta transición sea también justa, abordando sus impactos distributivos y garantizando mecanismos efectivos de protección social y del empleo, reconversión profesional, diálogo social y participación activa de las personas trabajadoras y de sus representantes.

2.4. El rol del Derecho del Trabajo ante el negacionismo climático

El avance de las políticas de transición verde coexiste con el crecimiento de discursos que cuestionan la emergencia climática, dando lugar a posibles retrocesos normativos. En el mundo del trabajo, estas dinámicas pueden traducirse en procesos de desregulación y debilitamiento de los estándares laborales y ambientales. Frente a ello, el Derecho del Trabajo emerge como un espacio clave de resistencia jurídica y democrática, a través de ámbitos como la protección de la salud y seguridad, la no regresión de derechos, la acción sindical y colectiva—y, la litigación estratégica y las nuevas cosmovisiones que permiten una percepción distinta a la protección ambiental y laboral con un importante protagonismo en el sur global.

2.5. Trabajo, digitalización y sostenibilidad: desafíos regulatorios de la transición verde

La respuesta a la emergencia climática y los procesos de transición hacia modelos productivos más sostenibles se encuentran crecientemente mediados por la digitalización, la automatización y el uso de tecnologías ambientales (climate tech), que inciden de manera directa en la organización del trabajo. En particular, este eje examina el papel del Derecho del Trabajo frente a la introducción de herramientas digitales orientadas a objetivos de sostenibilidad —como sistemas de monitoreo y control ambiental, mecanismos de gestión algorítmica del consumo energético o plataformas de medición de la huella de carbono—, así como los desafíos regulatorios asociados a la gobernanza climática empresarial, la responsabilidad de los empleadores y la participación de las personas trabajadoras. Todo ello con el objetivo de garantizar que la innovación ambiental y tecnológica sea compatible con el trabajo decente, reafirmando la función protectora del Derecho del Trabajo.

TRACK 3: TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA, ECONOMÍA DE LOS CUIDADOS, DERECHO FUNDAMENTAL AL CUIDADO Y PROTECCIÓN DE LA SALUD

La acelerada transición demográfica constituye uno de los fenómenos estructurales más relevantes del siglo XXI y plantea desafíos profundos para el empleo, el trabajo y los sistemas de protección social a escala global. El envejecimiento de la población, la disminución de las tasas de fecundidad, el aumento de la esperanza de vida y la transformación de las estructuras familiares están modificando de manera sustantiva las bases sobre las que se construyeron los sistemas clásicos de seguridad social, diseñados para sociedades con trayectorias laborales estables, hogares nucleares y una clara división sexual del trabajo.

En este contexto, se demandan investigaciones y estudios que analicen los impactos actuales y futuros de la transición demográfica en el empleo, el trabajo, la protección social y los cuidados.

Con ello se busca generar un espacio de reflexión crítica sobre respuestas necesarias para garantizar la sostenibilidad de los sistemas de trabajo y de seguridad social y la efectividad de los derechos sociales en sociedades longevas y diversas.

Líneas temáticas:

3.1. Nuevas formas de trabajo, digitalización, IA y tecnologías del cuidado

Aborda el papel creciente de la digitalización, la inteligencia artificial y las tecnologías aplicadas al cuidado en el contexto de sociedades envejecidas, también nuevas formas de trabajo como el desarrollo de los cuidadores al domicilio (miembros de la familia) las cadenas migratorias laborales de cuidado. En este tema se convocan trabajos que analicen tanto el potencial transformador de estas tecnologías: telemedicina, monitoreo remoto, automatización de tareas de cuidado, plataformas digitales de servicios, como los riesgos asociados a la exclusión digital, la precarización laboral y la deshumanización del cuidado. Se valoran especialmente aportaciones que examinen los marcos jurídicos, éticos y de protección social necesarios para garantizar que la innovación tecnológica contribuya efectivamente al derecho a la salud, al cuidado digno y a condiciones laborales justas para quienes trabajan en este sector.

3.2. Economía del cuidado

Este tema se orienta al estudio de la economía del cuidado como pilar fundamental de la sostenibilidad social, económica y demográfica. La transición demográfica ha puesto en evidencia la dependencia estructural de los sistemas económicos y de protección social respecto del trabajo de cuidados, en gran medida no remunerado y realizado por mujeres. Se invita a presentar trabajos que analicen el reconocimiento jurídico y económico del cuidado, sus vínculos con los sistemas de seguridad social, las reglas sobre conciliación de la vida personal y laboral, las políticas públicas de cuidados, los esquemas de financiamiento y las reformas necesarias para transitar hacia modelos más equitativos, corresponsables y sostenibles, alineados con el derecho fundamental al cuidado y la igualdad sustantiva. También se estudiará el papel del derecho para regular o no la economía del cuidado (por ejemplo la financiación de la jubilación).

3.3. Transformaciones demográficas y sostenibilidad

Este tema se divide en dos partes: la salud e expectativas de los trabajadores jóvenes; la salud de los trabajadores mayores. En efecto, las nuevas generaciones de trabajadores ya no aceptan trabajar en las mismas condiciones que sus mayores. Adoptan una nueva ética laboral y nuevas condiciones para su aplicación. De este enfoque surgen reflexiones sobre cómo la legislación laboral y de seguridad social deberían adaptarse a las necesidades de las nuevas generaciones de trabajadores que se incorporan al mercado laboral. También, debemos tener en cuenta las experiencias y percepciones del mercado laboral de las nuevas generaciones de trabajadores en constante evolución. Al final de la vida profesional, el fenómeno de envejecimiento plantea en gran medida la cuestión de la adecuación entre sus capacidades físicas y mentales y las condiciones de trabajo. Cuestionar el equilibrio entre estas y la edad permite tener en cuenta la diversidad de experiencias del envejecimiento en el trabajo, así como las necesidades de las personas activas que envejecen en términos de recuperación, adaptación y desarrollo. Esta problemática plantea dos cuestiones fundamentales: el derecho de los trabajadores de edad avanzada a condiciones de trabajo seguras y saludables; el derecho a jubilarse en un estado físico y mental digno.

3.4. Derecho humano al cuidado

Este tema se enfoca en el análisis del cuidado como un derecho humano fundamental, indispensable para la dignidad, la autonomía y la igualdad sustantiva de las personas a lo largo del ciclo de vida. La transición demográfica ha evidenciado la necesidad de superar la concepción del cuidado como una responsabilidad privada o familiar, para reconocerlo como una obligación pública y socialmente compartida, que garantice el ejercicio del derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado. Se invita a presentar trabajos que examinen los fundamentos jurídicos del derecho al cuidado en el derecho constitucional, internacional y comparado, así como su articulación con los derechos a la salud, a la seguridad social, al trabajo decente y a la igualdad de género. Asimismo, se valorarán aportaciones que analicen políticas públicas, modelos de sistemas integrales de cuidados, estándares internacionales, particularmente desde la OIT, la CEPAL, diversos organismos internacionales, así como los tribunales nacionales e internacionales y los desafíos para garantizar su exigibilidad, financiamiento y efectividad en contextos de envejecimiento poblacional, dependencia y diversidad social.

COMITÉ ORGANIZADOR

María Luz Rodríguez Fernández, Universidad de Castilla-La Mancha (España), Coordinadora de la red internacional CIELO Laboral

Rodrigo Palomo Vélez, Universidad de Talca (Chile)

Javier A. Suárez A., Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (República Dominicana)

Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Presidente de la Academia de Ciencias (República Dominicana)

Héctor Eduardo Alíes Rivas, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (República Dominicana)

Héctor Arias Bustamante, Presidente de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (República Dominicana)

Thereza Nahas, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Brasil)

Duarte Abrunhosa e Sousa, CIJE-Universidad de Porto (Portugal)

Esperanza Macarena Sierra Martínez, Universidad de Sevilla (España)

Bárbara Torres García, Universidad de Santiago de Compostela (España)

Christian García Fernández, Universidad de Santiago de Compostela (España)

Tatiana Betancur, Corte Suprema (Colombia)

Carolina Bastante Velázquez, Universidad de Castilla-La Mancha (España)

Lavinia Serrani, ADAPT (Italia)

COMITÉ CIENTÍFICO

Rafael Albuquerque, Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (República Dominicana)

Hugo Barretto Ghione, Universidad de la República (Uruguay)

Catarina di Oliveira Carvalho, Universidade Católica Portuguesa (Portugal)

María Emilia Casas Baamonde, Universidad Complutense de Madrid (España)

Emanuel Dagnino, Università degli Studi di Milano Estatale (Italia)

Héctor Omar García, Universidad de Buenos Aires (Argentina)

Adoración Guamán Hernández, Universidad de Valencia (España)

Luiz Eduardo Gunther, Escola Paranaense de Dereito (Brasil)

Marouane Laabbas-el-Guennouni, European Trade Union Institute (Bélgica)

Loïc Lerouge, COMPTRESEC. Université de Bordeaux (Francia)

Nicole Maggi-Germain, Université Paris 1 Panthéon-Sorbone (Francia)

Pamela Martínez Martínez, Universidad de Chile (Chile)

Lourdes Mella Méndez, Universidad de Santiago de Compostela (España)

Gabriela Mendizábal Bermúdez, Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México)

Eleonora Peliza, Pontificia Universidad Católica de Argentina (Argentina)

Emma Rodríguez Rodríguez, Universidad de Vigo (España)

Federico Rosenbaum Carli, Universidad Católica de Uruguay (Uruguay)

Verónica Serafini, Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya (Paraguay)

Luis Serrano Díaz, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)

Julio Aníbal Suarez, Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (República Dominicana)

Michele Tiraboschi, Università di Modena e Reggio Emilia (Italia)

Francisco Tapia Guerrero, Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Chile)

Humberto Villasmil, Universidad Católica Andrés Bello (Venezuela)

ENTIDADES COLABORADORAS

Academia de Ciencias (República Dominicana)

Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo Seguridad Social

ADAPT (Italia)

Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social (República Dominicana)

BDS Asesores-República Dominicana

Escuela Nacional de la Judicatura (República Dominicana)

Fundación 1 de Mayo (España)

Organización Internacional del Trabajo (Oficina Regional para América Latina y el Caribe)

Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (República Dominicana)

Universidad de Castilla-La Mancha (España)

ENVÍO EN LÍNEA DE LAS PROPUESTAS: INSTRUCCIONES

Las personas interesadas, sean miembros de la red internacional CIELO Laboral o no, pueden enviar sus propuestas para participar en el 6º Congreso mundial de la red. Las propuestas deberán estar incluidas en alguno de los *tracks* y de las líneas temáticas expresadas anteriormente. Se aceptarán propuestas de profesionales del mundo del Derecho, pero también de aquellos que se dedican a la sociología, la economía, la ciencia política, la psicología o, en general, y de acuerdo con los objetivos de la red CIELO Laboral, de cualquier persona interesada en la investigación sobre el impacto en el empleo, el trabajo y la protección social de la transformación digital, la lucha contra el cambio climático y la provisión de cuidados. Se otorgará una valoración preferente a las propuestas que integren enfoques inter o transdisciplinarios.

Formas admitidas de participación:

1) **Ponencia individual**: intervención oral de, como máximo, 10 minutos, con posibilidad para el ponente de proyectar diapositivas. La presentación de estas ponencias se hará en paneles temáticos junto con otros ponentes.

2) **Póster**: elaboración de un póster en formato digital, que se proyectará en una o más sesiones específicas. Los autores presentarán el contenido básico del póster (y de la investigación realizada) durante, como máximo, 5 minutos. Las normas de estilo para la presentación del póster están disponibles en el siguiente link: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/06/normas_estilo_poster.pdf

3) **Seminario o simposio específico**: la persona interesada podrá proponer y organizar un seminario o simposio específico relativo a una de las líneas temáticas del Congreso. A tal fin, se deberán proponer el tema y los ponentes participantes, que, como mínimo, serán 4 y preferentemente de distintas nacionalidades. La duración máxima será de 1 hora, incluido el debate público.

4) **Presentación de un libro o número monográfico de revista**: participación individual o colectiva con el objetivo de presentar un libro o número monográfico de revista publicado en 2026 relativo a las líneas temáticas del Congreso. Se valorará especialmente la perspectiva internacional del libro o número monográfico de revista presentado. El tiempo de exposición será de 10 minutos, como máximo.

Envío de propuestas:

1) Los formularios de las propuestas de ponencia individual, póster, seminario o simposio o presentación de un libro o número monográfico de revista deberán remitirse a través del siguiente enlace: <https://forms.gle/dbyifkBkRvgYaU4CA>

2) Cada persona podrá enviar, como máximo, dos propuestas y, si es posible, han de revestir distinta forma (por ejemplo, póster y propuesta de seminario).

3) Las propuestas de participación enviadas serán evaluadas por los miembros del comité organizador y del comité científico del Congreso, así como por expertos designados al efecto.

4) Si la propuesta es aceptada, el formulario se incluirá en los materiales del Congreso, que serán publicados en la página web de CIELO Laboral.

5) Los trabajos finales escritos deberán seguir las siguientes normas de estilo y contenido: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/11/normas_estilo_congreso_cielo.pdf

PLAZOS

PLAZO DE ENVÍO DE PROPUESTAS	Desde el 23 de marzo de 2026 hasta el 26 de junio de 2026.
-------------------------------------	--

PLAZO DE NOTIFICACIÓN DE PROPUESTAS ACEPTADAS	La primera semana de cada mes respecto de las propuestas enviadas en mes anterior.
PLAZO PARA INSCRIBIRSE EN EL CONGRESO	Desde el 1 de junio de 2026 hasta el 15 de noviembre de 2026.
PLAZO FINAL PARA ENVIAR LOS TRABAJADOS COMPLETOS	Viernes 27 de noviembre de 2026.

PUBLICACIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES ESCRITAS

Un comité elegido al efecto seleccionará los mejores trabajos presentados en el Congreso para ser publicados (por sección temática) en libros, revistas o colecciones de acceso abierto, dirigidas o gestionadas por miembros de la red internacional CIELO Laboral.

Los autores de los trabajos seleccionados para su publicación dispondrán de un breve plazo adicional para la revisión, si lo consideran oportuno, de la versión enviada inicialmente al Congreso.

INSCRIPCIÓN EN EL CONGRESO

La fase de inscripción en el Congreso comenzará el 1 de junio de 2026, una vez que se haya informado sobre la aceptación de las propuestas presentadas. En ese momento, se especificarán los detalles técnicos para inscribirse y para abonar, en su caso, las cantidades correspondientes.

Todos los participantes en el Congreso, tanto ponentes como asistentes, deberán cumplimentar el formulario de inscripción, que se proporcionará cuando se abra dicha fase.

La inscripción en el Congreso dará derecho a: la participación en el mismo, el material del Congreso, el cóctel de bienvenida del 2 de diciembre y los *coffee break* de 3 y 4 de diciembre de 2026, un certificado de asistencia y, en su caso, un certificado de haber presentado una ponencia.

Para los miembros de la red internacional CIELO Laboral, que pertenezcan a la misma con anterioridad a la fecha de la llamada para propuestas así como para los representantes de las organizaciones patrocinadoras y colaboradoras y para el personal de la universidad organizadora, la inscripción en el Congreso será gratuita. Los gastos de viaje y alojamiento corren a cargo de los participantes.

Para los participantes que no pertenezcan a la red internacional CIELO Laboral a 28 de febrero de 2026, el valor de la inscripción será de 100 euros, a pagar con tarjeta de crédito. Para solicitar el reembolso, habrá que enviar un correo electrónico a la dirección congresocielo6@gmail.com, hasta el 27 de noviembre de 2026. Transcurrido dicho plazo, la cuantía no será reembolsable.

En el formulario de inscripción, los participantes también podrán registrarse, si así lo desean, a la cena de confraternización del 6º Congreso mundial de la red internacional CIELO Laboral, que tendrá lugar el 3 de diciembre de 2026, en Santo Domingo. Todos los participantes interesados asistir (miembros o no de CIELO Laboral y posibles acompañantes) deberán abonar la suma de 60

euros. El pago deberá realizarse junto con las inscripción. Podrá solicitarse el reembolso de esta cantidad hasta el 20 de noviembre de 2026. Transcurrido este plazo, la cantidad abonada no será reembolsable.

IDIOMAS DEL CONGRESO

Los idiomas del Congreso serán los oficiales de la red internacional CIELO Laboral (castellano, francés, italiano y portugués). Invitamos a los participantes a expresarse en cualquiera de las mencionadas lenguas, según estimen más conveniente. Se recuerda a los participantes que no habrá traducción simultánea.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Para más información, pueden acceder a la página de CIELO Laboral <https://www.cielolaboral.com>

Para toda cuestión relativa a:

La organización científica del Congreso y el envío de propuestas, escribir a congresocielo6@gmail.com