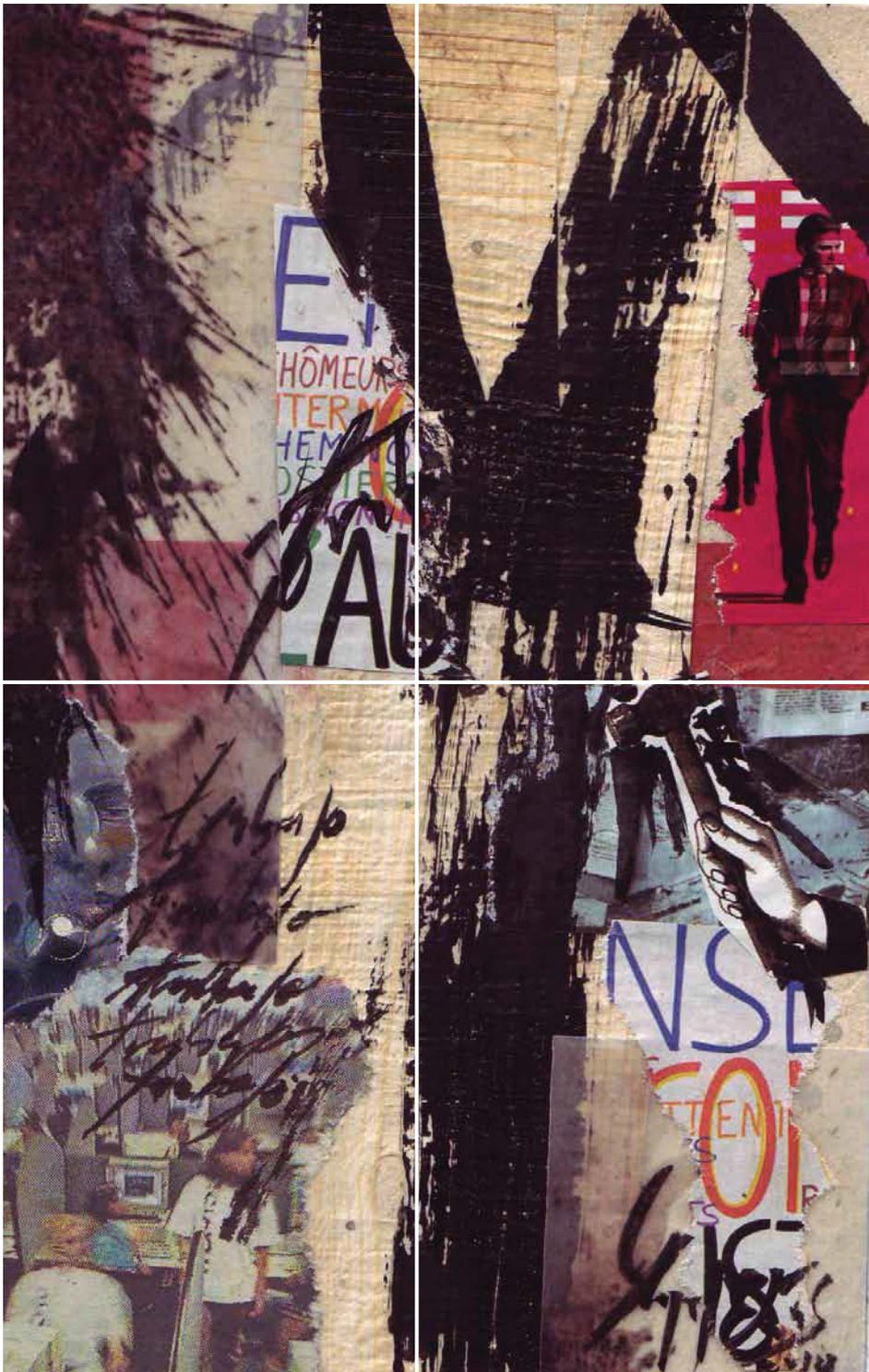


Director: *Manuel Carlos Palomeque López*

Trabajo y Derecho

NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES

NÚM. 9 • SEPTIEMBRE 2015



- **OPINIÓN:**
El Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017
- Seguridad del trabajador y seguridad humana
- Silencio administrativo y Fondo de Garantía Salarial
- ¿Hacia el «big-crunch» de la Seguridad Social española?

Consulte en
<http://smarteca.es/>
la revista en su formato
electrónico

Trabajo y Derecho, que se ofrece como una revista mensual de calidad, moderna y crítica, acoge en su seno cuantos asuntos interesan en general a la regulación jurídica del trabajo, de las relaciones laborales individuales y de las colectivas o sindicales, así como al sistema de protección social en su conjunto. Sin dejar de mirar al propio tiempo, cuando ello se requiera, a otras disciplinas próximas, como la economía o la sociología. Y lo hace desde una perspectiva científica o académica y también práctica, para abrir de este modo su campo de observación a la realidad jurídica laboral en España y en la Unión Europea, que es ofrecida y analizada desde la legislación, la jurisprudencia, el debate doctrinal, la práctica sindical y la actividad profesional.



El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de Wolters Kluwer España, S.A., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones.

El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Los estudios destinados a esta revista serán objeto de evaluación externa.

© WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

ISSN Impreso: 2386-8090 ISSN Electrónico: 2386-8112

Depósito Legal: M-2-2015

URL: <https://tienda.smarteca.es/p/651/trabajo-y-derecho>

Diseño, Preimpresión e Impresión Wolters Kluwer España, S.A.

Imagen de cubierta: Miguel Elías Sánchez

Publicación adherida a la Asociación de Prensa Profesional (APP) no sujeta a control obligatorio de difusión por ser la presencia de publicidad inferior al 10 por 100 de la paginación total.

APP
ASOCIACION DE PRENSA PROFESIONAL

	SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE REDACCIÓN 902 250 500 tel 902 250 502 fax clientes@wke.es C/ Collado Mediano, 9 28231 Las Rozas (Madrid) www.wke.es

Trabajo y Derecho

NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES

DIRECTOR

Manuel Carlos Palomeque López
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Salamanca)

SUBDIRECTORES

Margarita Isabel Ramos Quintana
Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad de La Laguna)
Wilfredo Sanguineti Raymond
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Salamanca)

SECRETARIO

Juan Bautista Vivero Serrano
Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de Salamanca)

SECCIONES

Opinión
Estudios
Jurisprudencia
(a cargo de *J. B. Vivero Serrano*,
secretario)
Unión Europea y agenda internacional
(a cargo de *M. I. Ramos Quintana*,
subdirectora)

Legislación
(a cargo de *E. Cabero Morán*,
Profesor Titular de Derecho del Trabajo,
Universidad de Salamanca)

Libros
(a cargo de *M. Álvarez de la Rosa*,
Catedrático de Derecho del Trabajo,
Universidad de La Laguna)

Práctica jurídica y despachos profesionales
(a cargo de *J. R. Mercader Uguina*,
Catedrático de Derecho del Trabajo,
Universidad Carlos III de Madrid)

CONSEJO DE REDACCIÓN

Manuel Carlos Palomeque López, Margarita Isabel Ramos Quintana, Wilfredo Sanguineti Raymond, Juan Bautista Vivero Serrano, Enrique Cabero Morán, Manuel Álvarez de la Rosa, Jesús Rafael Mercader Uguina

COMITÉ DE EVALUACIÓN EXTERNA

Jesús Baz Rodríguez
Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de Salamanca)
Ángel Blasco Pellicer
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Valencia)
Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
Jaime Cabeza Pereiro
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Vigo)

Dulce María Cairós Barreto
Profesora Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de La Laguna)
Juan José Fernández Domínguez
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de León)
Juan Gorelli Hernández
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Huelva)

David Lantarón Barquín
Profesor Titular (Acreditado para CU) de Derecho del Trabajo (Universidad de Cantabria)
Magdalena Nogueira Guastavino
Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad Autónoma de Madrid)
Directora de la revista *Documentación Laboral*

Rafael Sastre Ibarreche
Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de Salamanca)
Francesc Pérez Amorós
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Autónoma de Barcelona)
Yolanda Valdeolivas García
Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad Autónoma de Madrid)

CONSEJO CIENTÍFICO ASESOR

Antonio Pedro Baylos Grau

Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Castilla La Mancha)
Director de la *Revista de Derecho Social*

Ricardo Bodas Martín

Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

María Emilia Casas Baamonde

Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad Complutense de Madrid)

Jesús Cruz Villalón

Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Sevilla)
Presidente de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director de la revista *Temas Laborales*

Isabelle Daugareilh

Directrice de recherche au CNRS. Centre National de la Recherche Scientifique (Université de Bordeaux)

Aurelio Desdentado Bonete

Magistrado (e) del Tribunal Supremo

Federico Durán López

Catedrático del Derecho del Trabajo (Universidad de Córdoba)
Of Counsel del Departamento Laboral de Garrigues Abogados

Maximilian Fuchs

Professor für Arbeitsrecht (Universität von Ingolstadt)

Ignacio García-Perrote Escartín

Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Nacional de Educación a Distancia)
Director del Departamento Laboral de Uría y Menéndez Abogados
Director de la *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*

Adrián Goldin

Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de Buenos Aires)

Santiago González Ortega

Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Pablo de Olavide de Sevilla)

José Luis Goñi Sein

Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Pública de Navarra)

Jorge Leite

Professor (a) de Direito do Trabalho (Universidade de Coimbra)

María Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad de Cantabria)

Antonio Martín Valverde

Catedrático (e) de Derecho del Trabajo
Magistrado (e) del Tribunal Supremo

José Luis Monereo Pérez

Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Granada)
Director de la *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

Alfredo Montoya Melgar

Catedrático (e) de Derecho del Trabajo (Universidad Complutense de Madrid)
Director de la *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*

Luca Nogler

Professore Ordinario di Diritto di Lavoro (Università degli Studi di Trento)

Sofía Olarte Encabo

Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad de Granada)

Antonio Ojeda Avilés

Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Sevilla)
Presidente del Instituto Europeo de Relaciones Industriales

Marcos Peña Pinto

Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Presidente del Consejo Económico y Social de España

Francisco Pérez de los Cobos

Orihuel
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Complutense de Madrid)
Presidente del Tribunal Constitucional

Salvador del Rey Guanter

Catedrático de Derecho del Trabajo (ESADE Law School)
Socio del Área Laboral de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira
Presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Sevilla)

Gloria Pilar Rojas Rivero

Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad de La Laguna)

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Autónoma de Barcelona)

Umberto Romagnoli

Professore (e) di Diritto del Lavoro (Università degli Studi di Bologna)
Direttore della rivista *Lavoro e diritto*

Juan Antonio Sagardoy

Bengochea
Catedrático (e) de Derecho del Trabajo (Universidad Complutense de Madrid)
Presidente de Honor de Sagardoy Abogados

Tomás Sala Franco

Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Valencia)

María Luisa Segoviano

Astaburuaga
Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

Antonio V. Sempere Navarro

Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Rey Juan Carlos de Madrid)
Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo
Director de la *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*

Tiziano Treu

Professore (e) di Diritto del Lavoro (Università Cattolica di Milano)
Presidente de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Luis Enrique de la Villa Gil

Catedrático (e) de Derecho del Trabajo (Universidad Autónoma de Madrid)
Socio de Roca Junyent Abogados
Director de la *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Humberto Villasmil Prieto

Especialista Principal en Derecho del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo)

Alfredo Villavicencio Ríos

Profesor Principal de Derecho del Trabajo (Pontificia Universidad Católica del Perú)

Trabajo y Derecho

NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES

Núm. 9 • SEPTIEMBRE 2015

SUMARIO

OPINIÓN

- El acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017 10
por Wilfredo Sanguinetti Raymond

ESTUDIOS

- La seguridad del trabajador; otra taxonomía del Derecho del Trabajo a partir del concepto universal de la seguridad humana 16
por Adrián Goldin
- El silencio administrativo y el Fondo de Garantía Salarial 35
por Remedios Roqueta Buj
- ¿Hacia el «big-crunch» de la Seguridad Social española? De nuevo en torno al modelo constitucional de Seguridad Social 53
por Manuel Aznar López

JURISPRUDENCIA

(a cargo de Juan Bautista Vivero Serrano)

Observatorio temático de jurisprudencia

- La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y su interpretación judicial 84
por José Francisco Blasco Lahoz

Las sentencias del mes

- Las sentencias anotadas 92

UNIÓN EUROPEA Y AGENDA INTERNACIONAL

(a cargo de Margarita Isabel Ramos Quintana)

Debates con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

- ¿Centro de trabajo o empresa? Un comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Quinta) de 13 de mayo de 2015 103
por Francisco Trillo Párraga

Diálogos con la OIT y otras organizaciones

- La iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo 107

LEGISLACIÓN

(a cargo de Enrique Cabero Morán)

Observatorio temático de legislación

- La disciplina de los despidos individuales en la legislación italiana de la crisis (I) 112
por Giuseppina Pensabene Lioni
- La prioridad aplicativa del convenio colectivo de ámbito inferior a la empresa respecto al convenio de sector: dificultades y propuestas de solución 116
por Ana Belén Muñoz Ruiz

Las novedades legislativas a examen

- Las disposiciones anotadas 127

LIBROS

(a cargo de Manuel Álvarez de la Rosa)

- Homenaje a María Emilia Casas: un libro indispensable 133
- Los sistemas autónomos de solución de conflictos 135

- La materia contenciosa laboral: una realidad dinámica 137
- Tratado de prevención de riesgos laborales: teoría y práctica 138
por Pompeyo Gabriel Ortega Lozano

PRÁCTICA JURÍDICA Y DESPACHOS PROFESIONALES

(a cargo de Jesús. R. Mercader Uguina)

Estudios de práctica jurídica

- Los errores más habituales de los profesionales en el juicio laboral..... 142
por Pablo Aramendi

RELACIÓN DE SENTENCIAS Y DISPOSICIONES LEGALES ANOTADAS

Las sentencias del mes

■ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- Jubilación e incapacidad permanente: base reguladora de los trabajadores a tiempo parcial. Constitucionalidad de la disposición adicional 7ª.1.Tercera, letras a) y b) LGSS. *STC (Pleno) 110/2015, de 28 de mayo.*
- Paga extraordinaria de diciembre de 2012: constitucionalidad formal y competencial de la supresión de la paga extra vía Real Decreto-ley del Gobierno de la nación y pérdida sobrevenida del objeto de las cuestiones de inconstitucionalidad en torno a la posible vulneración de la irretroactividad de las disposiciones limitativas de derechos individuales. *SSTC (Pleno), 81/2015, de 30 de abril, 83/2015, de 30 de abril y 94/2015, de 14 de mayo.*
- Real Decreto-ley 1/2012 del Consejo de la Comunidad Valenciana: constitucionalidad de las medidas de «recorte» retributivo del personal funcionario y laboral. *STC (Pleno), 104/2015, de 28 de mayo.*

■ TRIBUNAL SUPREMO

- Competencia territorial de los jueces y tribunales de lo social: conflicto colectivo que trasciende el ámbito del territorio español. Más allá del elemento internacional la competencia territorial se determina en función del ámbito territorial español del conflicto colectivo, sin que en todo caso corresponda acudir a la Audiencia Nacional. *STS, 4ª, 20-4-2015, rec. casación 100/2014.*
- Convenio colectivo de empresa: nulidad por falta de legitimación plena de la representación unitaria de uno solo de los centros de trabajo de la empresa multicentros. *STS, 4ª, 20-5-2015, rec. casación 6/2014.*
- Despido colectivo no ajustado a Derecho: inexistencia de causa económica en el despido colectivo adoptado por el ente público Radiotelevisión de la Región de Murcia. *STS, 4ª (Pleno), 24-3-2015, rec. casación 217/2014.*
- Despido colectivo y carta individual de comunicación del despido: no es suficiente con la comunicación formal de la causa de manera genérica, debiendo detallarse los hechos más relevantes tenidos en cuenta. *STS, 4ª, 12-5-2015, rcud. 1731/2014.*
- Empresario plural: existencia de pluralidad empresarial en el sector público que determina la responsabilidad solidaria de todos ellos por despido improcedente. *STS, 4ª, 4-2-2015, rcud. 96/2014.*
- Promotores/orientadores de empleo: la extinción por imperativo legal –RDL 13/2010– excluye la aplicación de las reglas propias del despido colectivo, con la consiguiente

calificación de improcedencia, que no de nulidad, de los ceses adoptados al ser materialmente los trabajadores indefinidos no fijos de plantilla. *STS, 4ª (Pleno), 21-4-2015, rcud. 1235/2014.*

■ AUDIENCIA NACIONAL

- Empresas con beneficios y despido colectivo: obligación empresarial de realizar aportaciones al Tesoro Público por los despidos de trabajadores de 50 o más años. *SAN, Sala de lo Social, 5-6-2015, núm. 100.*
- Percepciones extrasalariales: no pueden rebajarse las previstas en un convenio estatutario en vigor ni por acuerdo de empresa de inaplicación ni por el convenio colectivo estatutario posterior con carácter retroactivo. *SAN, Sala de lo Social, 9-6-2015, núm. 103.*

■ TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

- Derecho de huelga: legalidad de la huelga de ocho meses de duración en el centro de trabajo de la empresa Panrico en Santa Perpetua. Inexistencia de válida desconvocatoria de la huelga y extralimitación de los piquetes que debe relativizarse ante el sistemático comportamiento empresarial de esquirolaje interno. *STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, 24-4-2015, rec. suplicación 879/2015.*
- Despido colectivo en centro de trabajo: aplicación de la STJUE, de 13 de mayo de 2015, que obliga a tomar como referencia a efectos de despido colectivo el centro de trabajo en vez de la empresa cuando se cumplan los umbrales numéricos del artículo 51.1 ET teniendo en cuenta solo el primero y no en cambio la segunda. *STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, 21-5-2015, núm. 972.*
- Inaplicación del convenio colectivo: validez de la limitación por la negociación colectiva de la facultad empresarial de solicitud de la inaplicación o descuelgue. *STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, 27-5-2015, rec. suplicación 155/2015.*
- Prioridad aplicativa del convenio de empresa: la prioridad aplicativa del artículo 84.2 ET no alcanza a los convenios de ámbito inferior a la empresa. *STSJ de Madrid, Sala de lo Social, 18-5-2015, núm. 469.*

Las novedades legislativas a examen

■ LEGISLACIÓN ESTATAL

- Ley Orgánica 6/2015, de 12 de junio, de modificación de la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de financiación de las Comunidades Autónomas y de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera (BOE 13 de junio de 2015).
- Ley 11/2015, de 18 de junio, de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión (BOE 19 de junio de 2015).

- Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil (BOE 10 de julio de 2015).
- Ley 18/2015, de 9 de julio, por la que se modifica la Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público (BOE 10 de julio de 2015).
- Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (BOE 15 de julio de 2015).
- Real Decreto-ley 9/2015, de 10 de julio, de medidas urgentes para reducir la carga tributaria soportada por los contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras medidas de carácter económico (BOE 11 de julio de 2015).
- Intercambio de Notas Verbales en relación con la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre España y Japón, hecho en Tokio el 12 de noviembre de 2008 (BOE 11 de junio de 2015).
- Entrada en vigor del Acuerdo entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno de Australia relativo al programa de movilidad para jóvenes, hecho en Canberra el 3 de septiembre de 2014 (BOE 15 de junio de 2015).
- Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales (BOE 20 de junio de 2015).
- Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal (BOE 20 de junio de 2015).
- Real Decreto 598/2015, de 3 de julio, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención; el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo; el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo (BOE 4 de julio de 2015).
- Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración (BOE 20 junio 2015).
- Orden ESS/1221/2015, de 11 de junio, por la que se crea la Unidad Especial de Inspección en materia de formación profesional para el empleo (BOE 24 de junio de 2015).
- Orden ESS/1249/2015, de 19 de junio, por la que se amplía el plazo previsto en la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, relativa a los contratos para la formación y el aprendizaje (BOE 27 de junio de 2015).
- Orden ESS/1250/2015, de 25 de junio, por la que se regula la disposición transitoria, por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, de los fondos depositados en la cuenta especial del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social (BOE 27 de junio de 2015).

- Resolución de 12 de junio de 2015, de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Conflictos de la Comisión Bilateral Generalitat-Estado en relación con el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (BOE 26 de junio de 2015).

■ **LEGISLACIÓN AUTONÓMICA**

- Castilla-La Mancha. Ley 4/2015, de 26 de marzo, por la que se crea el Instituto Regional de Investigación y Desarrollo Agroalimentario y Forestal de Castilla-La Mancha (DOCM 8 de abril de 2015 y BOE 22 de junio de 2015).
- Cataluña. Ley 10/2015, de 19 de junio, de formación y cualificación profesionales (DOGC 25 de junio de 2015 y BOE 10 de julio de 2015).
- Castilla y León. Orden EYE/542/2015, de 1 de julio, por la que se regula el régimen de organización y funcionamiento interno de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León (BOCYL 9 de julio de 2015).



El acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017

«Creemos que el diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales (...) y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas»

III AENC, Introducción

La presencia constante de los procesos de concertación y diálogo social se ha convertido a lo largo de las últimas décadas en un rasgo característico de la dinámica de nuestro sistema de relaciones laborales. En el espacio que va desde la transición democrática hasta nuestros días, los interlocutores sociales del máximo nivel han estado presentes, con arreglo a una diversidad de fórmulas técnicas y esquemas de participación, en los procesos de adopción de buena parte, sino todas, las grandes decisiones de política social y laboral puestas en marcha por los poderes públicos, por más que ello no se haya visto siempre seguido por la consecución de un acuerdo. Son rasgos típicos de estos procesos, tanto su objeto, vinculado siempre con el diseño o la implementación de específicas políticas públicas, como la presencia del Estado, bien con carácter previo al inicio de las negociaciones, incentivando su realización y comprometiéndose a asumir sus resultados, bien durante su desarrollo, como parte interviniente en las mismas, o bien de forma sucesiva, a través de la implementación, recurriendo por lo general a instrumentos de naturaleza igualmente pública, de sus resultados.

Los primeros años del presente siglo han sido testigos, sin embargo, de la emergencia de una nueva fórmula de diálogo y acuerdo entre los interlocutores sociales, distinta de las que estos protagonizaron al lado del Estado en la etapa precedente. Y que siguen protagonizando en la actualidad, aunque de momento con resultados más bien modestos. Este novedoso esquema ha estado representado por la suscripción de sucesivos *Acuerdos para la Negociación Colectiva* (ANC), primero, y *Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva* (AENC), después, encaminados no ya a hacer efectiva su participación en los procesos de adopción de las decisiones políticas relativas al mercado laboral y la protección social, sino a concertar entre sí los criterios con arreglo a los cuales las organizaciones sindicales y empresariales de nivel in-

ferior debían abordar dentro de sus respectivos ámbitos los procesos de negociación colectiva.

Son varias las razones que contribuyen a explicar el surgimiento y posterior consolidación de este espacio de intercambio autónomo entre los agentes sociales. Entre ellas seguramente ocupa un lugar no menor, aunque pueda parecer contradictorio, la constante ampliación de los espacios de gestión de las relaciones laborales atribuidos de manera directa a la negociación colectiva que se ha venido produciendo desde 1994, año de la primera de las tres grandes reformas del mercado de trabajo español adoptadas prescindiendo del consenso social. La necesidad de gobernar o al menos encauzar con arreglo a una lógica compartida la utilización de estas novedosas funciones, facilitando la materialización de los correspondientes procesos de negociación, daría lugar en un primer momento al *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997*, centrado en la ordenación de la estructura de esta, y luego a los sucesivos *Acuerdos para la Negociación Colectiva* de 2002, 2003, prorrogado para 2004, 2005, prorrogado para 2006, y 2007, prorrogado para 2008. Los cuales encontrarían continuidad, ya bajo el telón de fondo de la crisis económica, a través de los *Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva* de 2010, 2011 y 2012 y de 2012, 2013 y 2014, respectivamente.

A pesar de sus inevitables diferencias de contenido, por cierto no fundamentales en muchos de sus apartados, todos estos acuerdos tienen como objetivo fundamental el establecimiento de un conjunto de criterios comunes dirigidos a orientar la negociación de los convenios colectivos en sus ámbitos correspondientes. A los cuales confieren el carácter de meras recomendaciones, cuya plasmación efectiva precisa en todo caso del acuerdo de los sujetos negociadores. Progresivamente, sin embargo, empezarán a expresar también la afirmación,



desde la esfera de autonomía de las organizaciones firmantes, de un proyecto de ordenación de las relaciones laborales independiente de la actuación de los poderes públicos y el intercambio político, basado en la promoción de la autonomía colectiva como elemento vertebrador del sistema de relaciones laborales y vía más adecuada para la solución de sus problemas y debilidades. Esta evolución tendría su expresión más acabada en el *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* de 2012, a través del cual los agentes sociales, además de adoptar las decisiones habituales dirigidas a ordenar los procesos de negociación, optaron por diseñar una serie articulada de fórmulas flexibles de gestión ordinaria y extraordinaria de las condiciones laborales, todas gobernadas desde la propia autonomía colectiva, dirigidas a favorecer, en un contexto de extrema dificultad como el que atravesaba entonces la economía española, una mejora de la capacidad adaptativa de las empresas que redunde en una mayor estabilidad de los trabajadores y un menor recurso a los despidos, cuya inclusión en los convenios de los niveles inferiores se comprometieron a impulsar.

Con este contenido, el acuerdo de 2012 hubiera podido convertirse en el punto de partida de una más que deseable asunción por parte de la negociación colectiva del protagonismo en la gestión de los procesos de adaptación flexible de las condiciones laborales a las necesidades variables de las empresas, capaz de relegar el empleo de los mecanismos legales de carácter extintivo a supuestos excepcionales y poco deseables. Y, lo que es más importante aún, de ubicación de la misma como instrumento central de gobierno del entero sistema de relaciones laborales. Para ello hubiera sido necesario, no obstante, que los objetivos perseguidos por este acuerdo se hubiesen visto reforzados por la aprobación sucesiva de medidas legales de acompañamiento capaces, tanto de facilitar la asunción por los convenios colectivos del rol que ahora reclamaban para sí, como de desincentivar el todavía mayoritario empleo de las fórmulas externas de flexibilidad en detrimento de las internas.

Muy otra fue, como es sabido, la evolución de los acontecimientos. Una desautorización en toda regla de la declarada voluntad de los agentes sociales de colocar a la negociación colectiva en el eje de los procesos de gestión y adaptación al cambio de las condiciones laborales. Fue así como, apenas quince días después de la firma del acuerdo interconfederal antes referido, la reforma laboral de 2012 procedió a vaciar de contenido la mayor parte de las posibilidades de gestión concertada de la flexibilidad interna novedosamente esbozadas por el mismo, así como a limitar su potencial efecto desincentivador sobre los despidos, a través de una calculada

operación de reforzamiento del poder de decisión unilateral del empresario y paralela facilitación de las extinciones contractuales. Estas medidas vinieron acompañadas de otras dirigidas a limitar el alcance y la efectividad de los procesos de negociación colectiva. E incluso a promover una cierta desestabilización de estos, así como del poder contractual de las representaciones unitarias y sindicales de los trabajadores. Medidas tales como la ruptura de la función de gobierno antes reconocida a los convenios de ámbito superior, la pérdida del control por la propia negociación de los procesos de inaplicación de sus contenidos o el cese de la garantía legal de estabilidad de sus resultados, para las cuales los agentes sociales no habían previsto, ni podían prever, respuesta alguna. Y que, sumadas al agravamiento de la crisis económica y las diferentes estrategias adoptadas por los agentes sociales ante el nuevo escenario, terminaron por privar de toda relevancia al acuerdo interconfederal y por sumir a la propia negociación colectiva en una delicada crisis, entre cuyas manifestaciones podían contarse la significativa reducción del número de convenios negociados y de trabajadores por ellos cubiertos y el considerable aumento de las situaciones de bloqueo dentro de los procesos de renovación de los convenios existentes. Unidos, por cierto, al incremento de los convenios de empresa de nueva creación y a un crecimiento espectacular de las inaplicaciones.

En tales condiciones, era de temer que, concluido el 31 de diciembre de 2014 el período de vigencia del segundo acuerdo interconfederal, la propia saga de los pactos para el empleo y la negociación colectiva iniciada en 2010 terminase por sucumbir en manos del proceso de deterioro del peso de la negociación colectiva y el poder contractual de los sindicatos puesto en marcha en 2012. El hecho de que las confederaciones sindicales y empresariales firmantes tuviesen en la celebración de un instrumento de este tipo una herramienta fundamental de legitimación, tanto ante la sociedad como frente a sus propios afiliados, unido a la existencia de necesidades objetivas de regulación en el espacio interconfederal, que evitasen la situación de incertidumbre en la que se debatieron los procesos de negociación colectiva a lo largo del período precedente, en el que no se contó en la práctica con un instrumento de este tipo, inducía a pensar, no obstante, que tarde o temprano un nuevo acuerdo terminaría por firmarse. Y que lo que en realidad estaba en cuestión no era tanto su existencia, en ningún caso cuestionada, sino más bien sus contenidos. En concreto, si estos tendrían entidad o se quedarían en la mera proclamación de objetivos genéricos de escasa virtualidad práctica, dando lugar más bien a un acuerdo débil, puramente simbólico o de ocasión.



Finalmente, el *III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017* fue firmado por UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME, luego de un largo y complejo proceso de negociación que llegó a prolongarse a lo largo de casi seis meses desde la terminación de la vigencia de su predecesor, el 8 de junio de 2015.

Este acuerdo no se distingue de sus precedentes, ni por su objeto, que sigue estando representado por la aportación de un conjunto de «criterios y orientaciones compartidos» dirigidos a «orientar la negociación de los convenios colectivos» durante su vigencia, ni por la técnica utilizada, que continúa basándose en la atribución de naturaleza «obligacional» a sus cláusulas, de forma que son las organizaciones signatarias quienes asumen el compromiso de establecer «los mecanismos y cauces» que permitan a las organizaciones a ellos afiliadas «ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones» acordados, ni tampoco, en fin, por su duración, que abarca igualmente tres años calendarios, seguramente con la intención de aportar a los procesos de negociación un marco estable durante un lapso razonablemente prolongado.

Su contenido es también amplio y complejo, ya que abarca la práctica totalidad de las materias que, dentro de una comprensión amplia de su papel, compete regular a la negociación colectiva. Estas van, así pues, desde el tratamiento de las modalidades de contratación, la contratación de jóvenes, la formación y cualificación profesionales, los procesos de reestructuración productiva, los derechos de información y consulta de los trabajadores y sus representantes, la igualdad de trato y oportunidades o la seguridad y salud en el trabajo (Capítulo II, «Impulsar el empleo de calidad y con derechos»), pasando por la ordenación de la estructura salarial, los criterios para la determinación de los incrementos salariales y la información necesaria para su negociación o la previsión social complementaria (Capítulo III, «Criterios en materia salarial»), o la clasificación profesional y la movilidad funcional, la ordenación del tiempo de trabajo, la inaplicación de condiciones laborales pactadas en convenio colectivo, el teletrabajo, la incapacidad laboral y el absentismo (Capítulo IV, «Instrumentos de flexibilidad negociada. Condiciones de trabajo»), hasta arribar al tratamiento de la aplicación ultractiva del contenido de los convenios colectivos, el desenvolvimiento de los procesos de negociación, las comisiones paritarias y los sistemas autónomos de solución de conflictos (Capítulo V, «De la negociación colectiva»). Como tal constituye un verdadero y completo programa de materias que los interlocutores sociales del máximo nivel proponen para su recepción a las organizaciones sindicales y empresariales de ámbitos más reducidos a la hora de negociar

los contenidos de los convenios en sus ámbitos correspondientes.

Como en ocasiones anteriores, los cuatro capítulos de los que se compone la parte dispositiva del acuerdo de 2015 vienen precedidos de una Introducción, cuyo objetivo central es poner de manifiesto los propósitos perseguidos por las partes con su suscripción. Dentro de esta destaca, aparte de la ineludible referencia a su objeto, el diagnóstico compartido de los agentes sociales sobre la situación de la economía española que sirve de soporte a las propuestas de regulación que se realizan más adelante. Este no se expresa ya en términos dramáticos, como sucedió en el caso de su precedente, que iniciaba su texto aludiendo al «muy delicado momento» que por entonces venía atravesando la economía española «debido al intenso deterioro de sus fundamentos», sino más bien esperanzadores, aunque a la vez cautelosos. Se afirma, así, que «en 2015 se está consolidando la recuperación de la actividad y se anticipa una continuidad en 2016», aunque «la situación es todavía compleja debido a algunos factores que limitan el crecimiento y hacen a la economía española más vulnerable ante cualquier episodio de incertidumbre», entre los que «cabe citar la alta tasa de paro, el abultado déficit público, el elevado nivel de endeudamiento, las dificultades de acceso a la financiación y los altos niveles de desigualdad y la exclusión social». Tener en cuenta estas observaciones de partida es importante, ya que permite comprender el sentido de algunas de las indicaciones posteriores del acuerdo. Y en particular las relativas al tratamiento de las mejoras salariales.

Igualmente relevante resulta la presencia dentro de la introducción de una doble referencia a la confianza de los agentes sociales en la negociación colectiva, no sólo como instrumento especialmente apto para regular las condiciones laborales facilitando «la capacidad de adaptación de las empresas» y promoviendo «modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo y mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social», sino también como «método de trabajo» más apropiado para promover «el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales» y «para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas». Esta es una afirmación del valor de la negociación colectiva como mecanismo de regulación y a la vez de gobierno del sistema de relaciones laborales que, aunque no sea extraña a los acuerdos precedentes, resulta todo menos baladí luego de todo lo ocurrido en los últimos años.

Ahora bien, con ser seguramente muy relevantes, estos elementos descriptivos generales son sin duda insuficientes para llevar a cabo una valoración de la impor-



tancia del acuerdo desde el punto de vista cualitativo. Y en particular para dilucidar si nos encontramos ante un acuerdo fuerte y con capacidad real de impacto sobre el sistema de negociación colectiva o más bien de un acuerdo débil, de mínimos o puramente simbólico. Algo, esto último, que no tendría por qué extrañar dado el difícil contexto, en particular para las organizaciones sindicales, dentro del cual fue negociado.

La propia naturaleza del instrumento, cuyo cometido es dar vida a un conjunto sistemático de directrices y criterios dirigidos a orientar la negociación colectiva de los niveles inferiores, dificulta en gran medida una valoración de este tipo. De un lado porque la aplicación de un indispensable principio de conservación de los contenidos de acuerdos anteriores, trabajosamente logrados y considerados útiles también para las negociaciones futuras, determina que estos se trasladen sistemáticamente de un acuerdo a otro manteniendo el mismo texto o con muy escasas variaciones. Pero, del otro, porque los contenidos trasladados, e incluso los introducidos con carácter original, no necesariamente pueden ser considerados innovadores desde el punto de vista sustancial, ya que en muchos casos están inspirados en la convicción en torno a la necesidad de dotar al acuerdo de una función «pedagógica», dirigida en algunos casos a potenciar la aplicación efectiva de los contenidos recogidos previamente por la legislación a través de su recepción en los convenios colectivos. Y en otros a llamar la atención de los negociadores sobre la necesidad de regular determinados temas o materias, pero sin incluir recomendaciones de verdadero relieve sobre el sentido en que deberán hacerlo.

De hecho, esto es lo que ocurre en el caso del III AENC. La inmensa mayoría de sus cláusulas proceden en realidad, con ligeros ajustes sistemáticos y de redacción, del texto de su antecesor, como por otra parte no podía dejar de ocurrir. Mientras que estas, a su vez, recogen y reproducen en bastantes casos garantías presentes ya dentro del ordenamiento. De cumplimiento obligado, por tanto.

La mejor manera de ponderar la importancia de dicho acuerdo desde el punto de vista cualitativo es, por ello, centrando la atención exclusivamente en las novedades que este introduce respecto de sus precedentes que representen algo más que la recepción de previsiones consagradas en otros instrumentos reguladores o una invitación a los negociadores a ocuparse de ciertas cuestiones, desprovista de recomendaciones sustanciales de relieve. Esto nos conduce a restar importancia desde esta perspectiva, aunque sin duda la tengan desde otras muchas, a algunos apartados introducidos en esta ocasión, como pueden ser, entre otros, los relativos a la igualdad de tra-

to y oportunidades o la seguridad y salud en el trabajo (apartados 6 y 7 del Capítulo II) o la incapacidad temporal y el absentismo (apartados 5 y 6 del Capítulo IV), cuyo papel se sitúa en gran medida en el terreno de lo pedagógico o del impulso de su regulación.

En realidad, apreciado el texto del III AENC desde un prisma cualitativo, las novedades que este introduce respecto de sus precedentes son exclusivamente tres. Una de orden sistemático, otra de orientación y otra de contenido. Todas, en cualquier caso, vinculadas con materias de carácter nuclear. Y portadoras además de rectificaciones de importancia respecto del tratamiento normativo que las mismas han venido mereciendo en la última etapa, conforme se podrá apreciar a continuación.

La primera de ellas, como se ha dicho, no es de contenido sino exclusivamente sistemática o de prioridades. Aunque no por ello irrelevante. Esta radica en la decisión de los suscriptores del acuerdo de «centrar el objetivo prioritario de la negociación colectiva» durante su vigencia «en el mantenimiento y la recuperación del empleo de calidad», pasando a ubicar sus recomendaciones sobre la materia inmediatamente después de su parte introductoria. El valor simbólico de esta decisión, que sitúa en primera línea de preferencia para su inclusión en los convenios colectivos medidas tales como la promoción de la contratación indefinida, la transformación de contratos temporales en fijos, el fomento del uso adecuado de las modalidades de contratación, la limitación del encadenamiento injustificado de los contratos temporales o la regulación del período de prueba de acuerdo con su finalidad, resulta evidente. Máxime cuando se produce en un contexto en el que, al menos en parte como resultado de la aplicación de decisiones gubernamentales diversas dirigidas facilitar la contratación temporal no causal y abaratar las extinciones contractuales, la abrumadora mayoría de los empleos que se vienen creando son, precisamente, temporales. Lo pactado expresa, de este modo, no solo una antigua aspiración sindical, sino el consenso de las organizaciones empresariales del máximo nivel sobre la conveniencia de poner límites al repunte del proceso de precarización del empleo que viene produciéndose en la última etapa. O al menos eso es lo que se deduce de su contenido. Como tal abre la posibilidad de una «reapropiación» de la garantía de la estabilidad en el empleo por la autonomía colectiva, que puede actuar como «contrapeso» de la ausencia de medidas eficaces procedentes de la actividad del legislador.

La segunda novedad se vincula con la distinta orientación que se ha decidido dar a los criterios de determinación de los incrementos salariales, regulados a continuación por el capítulo tercero, en la medida en que estos apuestan ahora por favorecer una mejora del poder ad-



quisitivo de los salarios en vez de insistir en su devaluación. El cambio de rumbo, desde una política dirigida a promover una mejora de la competitividad internacional de las empresas españolas que les permita incrementar sus exportaciones por la vía de la minoración del peso de las retribuciones, presente en el acuerdo anterior, hacia otra que ve en el crecimiento de «la demanda interna liderada por el consumo de las familias» uno de los «principales baluartes de la recuperación económica», se manifiesta a través de la inclusión de bandas salariales de valor positivo incluso en un escenario de crecimiento negativo de la inflación como el actual. Estas se elevan «hasta el 1 %» para 2015 y «hasta el 1.5 %» para 2016, previéndose que el incremento a aplicar para 2017 será concretado por las organizaciones firmantes tomando como referencia la evolución del PIB del año anterior y el cuadro macroeconómico para ese año dentro de los tres meses siguientes a la publicación de este último.

Que la voluntad de las partes es en este caso la de promover una mejora de los salarios se confirma por la expresa indicación realizada a continuación de que los convenios negociados siguiendo las directrices previstas para los años 2015 y 2016 deberán tener en cuenta que la suma de los salarios de los mismos deberá ser «mayor a la suma de las inflaciones de ambos años». Lo que no obsta para que se advierta que la fijación de las retribuciones por los negociadores de los convenios colectivos, partiendo de estas directrices, deberá tener en cuenta las circunstancias de su ámbito y en particular los límites derivados del incremento de la productividad y la necesidad de que los sectores y empresas abiertos a la competencia exterior mantengan su posición frente a sus competidores. Y también que los convenios de empresa podrán tener en cuenta otros elementos para introducir incrementos adicionales, los cuales deberán destinarse preferentemente a retribuciones variables. La vocación de enmendar el rumbo a las políticas gubernamentales que por vías diversas han buscado abrir el camino a la devaluación salarial como vía privilegiada para la promoción del crecimiento y la mejora del empleo resulta aquí también patente.

La tercera novedad de importancia desde el punto de vista cualitativo introducida es, según se ha apuntado, una de contenido. Los cambios impuestos por la reforma de 2012 en la regulación de la vigencia de los convenios, que supusieron el fin de su aplicación ultractiva indefinida a falta de acuerdo en sentido contrario, han conducido a las organizaciones firmantes a introducir una novedosa serie de recomendaciones dirigidas a los sujetos negociadores de los convenios, animadas todas por el doble propósito de «preservar la vigencia» de los mismos y «reducir al máximo los bloqueos» en su negociación,

las cuales se incluyen en un capítulo específico, el quinto, dedicado a la negociación colectiva. Se opta en este caso por proponer a los mismos un esquema gradualista de enfrentamiento del problema, basado en el empleo alternativo de dos instrumentos, de mayor y menor intensidad. El primero está representado por el acuerdo de partes en torno a los términos en los que tendrá lugar el mantenimiento con carácter temporal de la aplicación del convenio vencido, pero adoptado no ya como parte de sus condiciones originales, como es habitual, sino en el marco del proceso de negociación de su renovación. Con posibilidad, naturalmente, de acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos para solventar las situaciones de bloqueo de las negociaciones que pudieran producirse. El segundo, que todo parece indicar que operaría en defecto del anterior, está constituido por la formalización de «acuerdos parciales sobre materias concretas» de vigencia temporal, dirigidos seguramente a salvar de manera provisional y en lo que a las materias no controvertidas se refiere, el vacío de cobertura que se produciría al terminar la vigencia ultractiva del convenio sin un acuerdo global. Con la indicación expresa, en este caso, de que los mismos deben formalizarse por escrito y llevarse «a registro ante la Autoridad Laboral para su publicación». En los dos casos se trata, qué duda cabe, de soluciones imaginativas y prácticas, que apuntan a superar desde la autonomía colectiva los problemas creados por el repliegue del legislador en el tratamiento de una materia tan delicada como es la relativa a la vigencia de los convenios colectivos.

Lo hasta aquí apuntado no supone, naturalmente, que la regulación de las materias recién apuntadas carezca de flancos abiertos a la crítica. Así, para empezar, las recomendaciones dirigidas a «impulsar el empleo de calidad y con derechos» contenidas en el capítulo segundo son en su práctica totalidad idénticas a las presentes en acuerdos anteriores, por lo que su conservación es expresión de una poco disimulada falta de interés de los negociadores de los niveles inferiores por incluirlas en los convenios colectivos. Frente a ello, sin embargo, el acuerdo no recoge instrumento o línea de actuación adicional alguna capaz de reforzar los objetivos vinculados con la promoción de la calidad del empleo. Es más, en algunos casos las medidas incorporadas parecen apuntar en dirección contraria. Como ocurre, señaladamente, con la referencia a la posible ampliación por convenio colectivo de la duración máxima legal del contrato para obra o servicio determinado o de los porcentajes máximos de horas complementarias que pueden realizarse en los contratos indefinidos a tiempo parcial, que puede llegar hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas.



Las bandas de aumento salarial previstas por el capítulo tercero, por su parte, no suponen en realidad inversión alguna de tendencia, sino más bien la recepción de orientaciones presentes ya en la dinámica actual de la negociación colectiva, que viene oscilando en torno a porcentajes muy próximos, aunque inferiores, pudiendo ser interpretadas incluso, cosa que no comparte quien esto escribe, como promotoras de una limitación de los incrementos salariales a conceder en los convenios. Finalmente, las soluciones propuestas para hacer frente a los vacíos de regulación que pueda ocasionar el fin de la vigencia ultractiva de los convenios colectivos navegan a contracorriente de las prácticas negociales habituales, en el primer caso, y de la función transicional y el valor obligacional reconocidos por la jurisprudencia a los acuerdos parciales, tratándose de la segunda. Pero, sobre todo, tienen la deficiencia de no permitir un cierre anticipado y definitivo del problema, al hacer depender su solución de un acuerdo posterior de alcance temporal entre las partes enfrentadas por lo que a la renovación del convenio colectivo se refiere. Quizá otras opciones técnicas, como la aprobación en frío de un arbitraje de concluir sin acuerdo el período de vigencia ultractiva, hubieran podido ser recomendadas con la misma viabilidad jurídica y mayor efectividad práctica.

Con ser todo lo anterior cierto, no parece que pueda ocultarse a los ojos de cualquier observador atento de estos procesos que la propia consecución de un acuerdo de estas características en un contexto como el actual, caracterizado por el deliberado debilitamiento de la capacidad reguladora de la negociación colectiva y

el poder contractual de las organizaciones sindicales, habiendo conseguido además poner sobre el tapete los temas centrales que han sido destacados y apuntar vías para su afrontamiento desde la autonomía colectiva, por más que las soluciones apuntadas sean mejorables, constituye un valor en sí mismo. Su existencia permite, por lo demás, preservar la capacidad de interlocución de dichas organizaciones en el nivel confederal y recuperar papel de la autonomía colectiva como instrumento de gobierno del entero sistema de relaciones laborales. Asimismo, constituye la mejor demostración de que, a pesar de todo, los interlocutores se necesitan recíprocamente. Los sindicatos a las organizaciones empresariales y estas a los sindicatos. Y de que existen dentro de los procesos de negociación colectiva necesidades de regulación que solamente pueden ser afrontadas de forma satisfactoria al máximo nivel, a través de un pacto de estas características. Unas necesidades, estas últimas, que no disminuyen sino que se ven incrementadas conforme el legislador opta por abandonar tradicional y deseable función de sostenimiento de los procesos de negociación colectiva que ha venido desempeñando hasta hace no mucho tiempo. Y que permiten augurar que, con arreglo a un esquema u otro, con unos contenidos u otros, los acuerdos de este tipo seguirán constituyendo, al lado de los procesos de concertación social en sentido estricto, uno de los elementos más característicos de la dinámica de nuestras relaciones laborales.

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

Subdirector

Trabajo y Derecho

NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES

REGLAS Y CRITERIOS DE PUBLICACIÓN DE ESTUDIOS

1. Los trabajos destinados a **Trabajo y Derecho** deberán ser inéditos y se dirigirán a trabajoyderecho@wke.es, con copia a jvivero@usal.es.
2. Los artículos serán sometidos a evaluación externa (método doble ciego) durante el mes siguiente a su recepción. Dicho cometido corresponderá a los miembros del Comité de Evaluación Externa, quienes utilizarán para ello un cuestionario al uso y con tres posibilidades: aceptación del artículo, aceptación condicionada a la revisión propuesta y rechazo de la publicación. Ello sin perjuicio de que el Consejo de Redacción pueda no aceptar la publicación de aquellos trabajos que no cumplan las reglas de extensión máxima o de estilo de la revista, así como los que no se correspondan con los criterios de calidad aprobados por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) a efectos de evaluación de trabajos académicos en el ámbito del Derecho (Resolución de 26 de noviembre de 2014, BOE, 1-12-2014).

Cualquiera que sea la decisión adoptada, se comunicará por escrito a los autores. La comunicación contendrá la oportuna motivación y, en su caso, el resumen del dictamen de la evaluación externa.

3. La extensión máxima de los artículos será de 30 páginas (*Times New Roman*, texto 12 y notas 10, espacio sencillo).
4. Deberán respetarse las siguientes reglas de estilo:
 - Título breve y, en su caso, subtítulo en castellano e inglés.
 - Nombre y condición profesional del autor.
 - Sumario con apartados, epígrafes y, excepcionalmente, subepígrafes.
 - Resumen de no más de 140 palabras en castellano e inglés.
 - Palabras clave (4 o 5) en castellano e inglés.
 - A lo largo del texto se deberán indicar aquellas frases que a modo de destacados puedan resaltarse en la edición. Un destacado por cada dos páginas, de no más de 25 palabras.
 - Las notas serán a pie de página, con arreglo a las normas especificadas en el punto 5.
 - Para las citas de jurisprudencia se utilizarán las referencias propias de la Editorial Wolters Kluwer España o, en su defecto, datos neutros que aseguren su localización (número de recurso, número de sentencia, etc.).

5. Criterios para la citación bibliográfica:

- Libros y artículos en libros colectivos: apellidos y nombre del autor o nombre de la entidad responsable, título (en cursiva), editorial, lugar de publicación y año.

- Artículos en revistas: apellidos y nombre del autor o nombre de la entidad responsable, título (entre comillas de este tipo «»), nombre de la revista (en cursiva), número y año.

6. El autor consiente la publicación de su trabajo en **Trabajo y Derecho** y autoriza a la Editorial Wolters Kluwer su inclusión en cualquier producto en soporte magnético o informático en el que se recojan los contenidos de esta revista.