

En abierto

EDITORIAL

- **Déjà vécu: ¿Derogar la reforma laboral, nuevo Estatuto o «El Gatopardo»?**
Cristóbal Molina Navarrete

ESTUDIOS

- **A vueltas con la pensión de viudedad. Puntos críticos para su reforma**
Belén Fernández Collados
- **Novedades en el ámbito de la gestión del empleo público docente**
Olimpia Molina Hermosilla
- **Condición más beneficiosa, un clásico renovado y renovable**
Raquel Poquet Catalá
- **La carga de la prueba en el proceso laboral español y comparado**
Adrián Todolí y Aneta Tyc

ANÁLISIS DE LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA: EL ET UN CUARTO DE SIGLO DESPUÉS

- **La evolución de las relaciones laborales en los 25 años de vigencia del ET (1995-2015)**
Jordi García Viña

DIÁLOGOS CON LA JURISPRUDENCIA

- **«Pos-ultraactividad» y «convenio de ámbito superior»**
Cristóbal Molina Navarrete
- **Una peligrosa «simplificación»: El favor de la Sala Social por la solución civil**
Margarita Miñarro Yanini
- **Cierre de «centros de trabajo», ¿extinción del mandato de los representantes de los teletrabajadores?**
Aránzazu de las Heras García
- **Despido de profesor que consume pornografía durante un examen**
Yolanda Maneiro Vázquez
- **Prestación en favor de familiares y hermanos convivientes con alimentos**
Pilar Palomino Saurina



ÁREA DE LABORAL

MÁSTERES

- Doble Máster en Práctica de la Abogacía y Asesoría Jurídico-Laboral
- Máster Profesional en Asesoría Jurídico-Laboral
- Máster Profesional en Dirección y Gestión de Recursos Humanos - RRHH

CURSOS

- Curso Avanzado sobre Gestión de Nóminas y Seguros Sociales
- Curso Básico de Gestión de Nóminas
- Curso de Auditoría Laboral
- Curso de Perfeccionamiento y Actualización Laboral

- Curso Monográfico de Movilidad, Extranjería y Nacionalidad
- Curso Monográfico sobre el Ahorro y Previsión Social Complementaria
- Curso Monográfico sobre el Sistema de Liquidación Directa (CRET@)
- Curso Monográfico sobre Gestión de Contratos Laborales
- Curso Monográfico sobre Gestión de Nóminas y Seguros Sociales (Práctica de Salarios y Cotizaciones)
- Curso Monográfico sobre Implantación de Planes de Igualdad
- Curso Monográfico sobre Pensión de Jubilación
- Ver más.



Presencial y online

MADRID P.º Gral. Martínez Campos, 5
BARCELONA C/ Gran de Gràcia, 171
VALENCIA C/ Alboraya, 23

902 88 89 90

914 444 920

www.cef.es

TE LLAMAMOS
GRATIS AHORA





DÉJÀ VÉCU: ¿DEROGAR LA REFORMA LABORAL, NUEVO ESTATUTO O «EL GATOPARDO»?

Cristóbal Molina Navarrete

Director

La primera protección principal para los programas sociales proviene de las características generalmente conservadoras de las instituciones políticas democráticas. El Estado de Bienestar ahora representa el statu quo, con todas las ventajas políticas que confiere este estatuto.

P. Pierson

«The new politics of Welfare State». World Politics

1. Siempre he dicho que el «oficio de jurista» tiene poco que ver, incluso se opone, al de «profeta», pues mientras este basa sus juicios en simples «premoniciones», aquel debería basar sus juicios en «razones» que hagan validables, previsibles y controlables sus afirmaciones en relación con una esfera de la vida real ordenada por el Derecho. Si, además, no se elige un plano estrictamente «técnico» sino de «política-jurídica», como es aportar opinión sobre el debate, que acaba de abrirse, en torno a cuál será el sentido de la nueva, la enésima, modificación que experimentará-sufrirá el vigente marco regulador de las relaciones de trabajo –y de protección social–, gobierne quien gobierne –esa modificación sí es una absoluta certeza–, parece claro que plantearse lograr algún grado de certidumbre en torno a su dirección es una auténtica «misión imposible». Entre otras razones porque ni se sabe cuándo habrá Gobierno que la promueva ni, cuando lo haya, que lo habrá –quizás antes de lo que se piensa–, cuál será su orientación.

Como recordé en el [Editorial de enero/2016](#), siendo la «cuestión laboral» central –por enésima vez– en los «programas electorales» de los cuatro «partidos políticos» que hoy pugnan por alcanzar una mayoría de Gobierno, la lectura de los mismos evidencia diferencias entre los de «un color» y los de «otro», existiendo también afinidades, más o menos extensas e intensas, entre los que podrían conformar «dos bloques» diversificados, e incluso enfrentados de forma radical. Sin embargo, ninguno de los «dos bloques» tiene la mayoría necesaria para «imponer» su «punto de vista» al otro. De ahí el sentido «pactista» de una reforma que concilie –equilibre– «los opuestos», una segunda absoluta certeza que, sin embargo, y aquí está el nudo

Ninguno de los «dos bloques» tiene la mayoría necesaria para «imponer» su «punto de vista» al otro. De ahí el sentido «pactista» de una reforma que, sin embargo, aún ninguna de las partes parecen querer comprender

gordiano del problema, aún ninguna de las partes, ni por separado («bloques de colores») ni de forma interactiva (mesas negociadoras), parecen haber comprendido, y, lo que es peor, querer comprender.

2. La célebre expresión francesa «*déjà vu*» («lo ya visto»), que conoce formulaciones de lo más variado, en especial, la de «*déjà vécu*» («lo ya vivido») y que fue acuñada por un filósofo y psicólogo (impulsor, además, del idioma «esperanto») al pensar sobre el «futuro de las Ciencias Psíquicas» (Émile BOIRAC, 1917), refiere a toda forma de reconocimiento caracterizada por una fuerte experiencia de sentir que o bien se ha sido testigo o bien se vivió, en primera persona (no es un puro sentido del recuerdo), en el pasado una situación de presente. No me viene a la mente, y por tanto al papel que ahora escribo, ninguna expresión mejor para describir con una mayor precisión el debate que en este momento vivimos en torno al sentido que ha de tener la próxima reforma de la regulación de las relaciones laborales en España. Podría parecer que yerro la orientación de este planteamiento en un escenario marcado por las incertidumbres de todo tipo y por la convicción de que, en todo caso, vivimos un «tiempo nuevo», desconocido hasta ahora para nuestro país, si acaso, y nunca hay una «historia puramente cíclica», análoga a la de la «transición democrática», de ahí que sea recurrente leer y escuchar que necesitamos una «segunda transición», que hay que recuperar el «espíritu del consenso de la transición», o incluso el «espíritu del consenso constitucional».

«Cuando gobernemos, cambiaremos el Estatuto de los Trabajadores»

Enfrentémonos a la siguiente frase puesta en boca de un militante, o de un cuadro directivo, del PSOE: «Cuando gobernemos, cambiaremos el Estatuto de los Trabajadores». Estoy convencido de que la mayoría consideraría –se puede hacer un pequeño estudio sociológico «casero», entre cercanos– que es una frase de este tiempo político-social y económico-cultural, que puede leerse, bajo diversas formulaciones, en todos los medios de comunicación, así como en las redes sociales, como acreditaría un rastreo rápido y sencillo. Más aún, se ha formalizado en una Proposición No de Ley (PNL) por el grupo parlamentario del PSOE, que aspira a conformar ese Gobierno (PNL 162/01, de 9 de febrero de 2016, sobre «la derogación de la reforma laboral y la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores»)¹. Propuesta en la que coinciden no solo otros grupos parlamentarios que aspiran a gobernar con él –«Podemos», documento «Un país para la gente. Bases políticas para un gobierno estable y con garantías», pág. 36– sino también los sindicatos (*vid.* informe de UGT/2016 –«Cuatro años de reforma laboral»–, pág. 40).

Sin embargo, habría un grupo, o al menos alguien –con más «memoria», o quizás, con «más experiencia»– que recordaría que en términos análogos, o casi idénticos, se pronunció el grupo parlamentario del PSOE cuando, tras un intensísimo debate –más de 800 enmiendas–, la UCD (Unión de Centro Democrático), entonces en el Gobierno, aprobó el originario [Estatuto de los Trabajadores](#)

¹ http://www.congreso.es/public_oficiales/L11/CONG/BOCG/D/BOCG-11-D-10.PDF

En términos análogos, o casi idénticos, se pronunció el grupo parlamentario del PSOE cuando aprobó el originario Estatuto de los Trabajadores

marco de relaciones laborales, basado en el principio de autonomía colectiva y la flexibilización de la gestión de las relaciones individuales de trabajo, diferenciado del establecido en la [Ley de Relaciones Laborales de 1976](#) y alejado, pese a la crítica que luego se le formularía, del heredado del franquismo (la célebre «herencia», que se da en todos los tiempos de cambio). ¿Se cumplió esa promesa electoral cuando ganó, en 1982, las Elecciones Generales y se llevó a cabo la «contrarreforma laboral» garantista que se auspició, máxime teniendo en cuenta que el PSOE obtuvo en esos comicios 10 millones de votos (48,1 %) y habiéndose autoproclamado como el «gobierno del cambio político y social» más relevante de la Democracia española?

3. En un espacio de lectores con conocimientos profesionales en la materia como es el de nuestra Revista no hace falta insistir mucho en lo que realmente sucedió. Claro que se puso en marcha un importante cambio del ET. Pero tuvo un signo muy diferente al que esperaban la mayor parte de las bases que le votaron, ilusionados con una recuperación de la protección en términos de seguridad en el empleo con una mejora de la función distributiva del convenio colectivo. Como sabemos, y también apelando a –o excusándose en– la mala situación socio-económica heredada de la UCD –el argumento es constante en todos los tiempos–, en 1984 se realizó la primera reforma parcial del ET y en ella tendrá origen uno de los problemas que más han lastrado el funcionamiento de nuestro mercado de trabajo y el desarrollo de las relaciones laborales de nuestro país, no obstante su característica estructura socio-económica estacional (que no hemos abandonado, lamentablemente, en estas décadas, pese al, tan recurrente, tópico del «nuevo modelo productivo» –[Ley de Economía Sostenible/2011](#)–): la temporalidad. Eran, sí, tiempos convulsos, en los que la tasa de paro superaba el 20% (como hoy), por lo que pesó más la creación de empleo –2 millones de contratos hasta 1992–, que su calidad, alcanzando el récord de tasa de temporalidad en Europa (entraríamos en el «club» comunitario poco después). Por cierto, en este tiempo la mayor parte de los países de la Comunidad, conviene recordarlo, asumía reformas orientadas a una mayor flexibilidad de sus mercados de trabajo.

También esa reforma contó con cierto apoyo social, en la medida en que se fraguó en un contexto de concertación social –el 15 de febrero de 1983 se firmó el [II Acuerdo Nacional sobre Empleo](#), que sí contó con CC. OO., descartándose del Acuerdo Económico y Social de 9 de octubre

–ET– (BOE de 14 de marzo de 1980). En aquel tiempo, la ley respondió a un proyecto de ley en el que se plasmó, con la importante fuente de legitimación que le ofreció el primer –1979– Acuerdo de diálogo social democrático español ([Acuerdo Básico Interconfederal](#); entre UGT y CEOE, que CC. OO. rechazó), un nuevo

Claro que se puso en marcha un importante cambio del Estatuto de los Trabajadores. Pero tuvo un signo muy diferente al que esperaban la mayor parte de las bases que le votaron

Apelaron al «noble evangelio» de la creación de empleo para justificar las reformas debilitadoras de la seguridad en el empleo

de este ramo que, como otros antes que él, y como todos los que después le siguieron –incluida la actual ministra–, apelaron al «noble evangelio» de la creación de empleo para justificar las reformas debilitadoras de la seguridad en el empleo a favor de la mayor productividad. Así, en el Pleno del Congreso, el 1 de marzo de 1984, el señor Almunia decía lo siguiente:

«Esta reforma no va a producir 1.000 empleos diarios, como otro ministro [Calvo Ortega, de UCD] afirmó... al presentar el ET, pero estamos convencidos de que es la única fórmula posible para generar el máximo empleo» (*El País*, 2 de marzo de 1984).

De este modo, se conseguía reorientar de forma determinante el programa inicial del Gobierno socialista, titular de una mayoría absoluta, hacía el discurso del ajuste permanente y el imperativo de la reducción de costes e incremento de la flexibilidad como valor básico para mejorar la competitividad. A partir de este momento, una vez revalidada la mayoría absoluta en junio de 1986, la política económica se dirigirá hacia la senda de los ajustes y, si bien es cierto que eso propició un importante distanciamiento de los sindicatos, erosionándose el diálogo social y frustrándose la concertación social –en esta etapa son sonadas algunas huelgas generales–, se irán creando las condiciones para la primera gran reforma laboral unilateral y de signo productivista del ET: la de 1994. Tiempo en que, por cierto, el INE certificó un incremento de la tasa de desempleo desde el 20,3 % en 1992 al 24,1 % en 1994.

Un informe del FMI sobre España publicado en octubre de 1993 «recomendaba» al Gobierno socialista avanzar más sobre la senda de la flexibilidad

modalidades de empleo temporal–, sea de gestión interna –«reforzarás» el poder empresarial de modificación unilateral de condiciones de trabajo–, como de salida –«facilitarás», por encima de todo, el despido–. El entonces ministro de Trabajo –señor Griñan– lo justificaba así: «Se trata de enriquecer la negociación colectiva; eliminar obstáculos al mantenimiento y creación de empleo» («**Reforma laboral, un compromiso y una necesidad**», *El País*, 26 de enero de 1994). ¿Conversión o persuasión internacional?

de 1984– en el que, a cambio de ciertas mejoras sociales, se aceptó que la política de moderación salarial debía ser una clave inexorable para crear empleo sobre una base de mayor crecimiento económico. Quizás no sea un puro ejercicio de nostalgia –tampoco de mala intención–, recordar las palabras del ministro de turno

¿Surgió espontáneamente del Gobierno este viraje, solo presionado por la patronal y por las circunstancias económicas? Un informe del FMI sobre España publicado en octubre de 1993 «recomendaba» al Gobierno socialista avanzar más sobre la senda de la flexibilidad, sea de acceso –«propiciarás» mayor uso de las

¿Qué pasó en la práctica? Es muy conocido. Pese a la promesa de creación de empleo indefinido –recuérdese que se quiso atajar la temporalidad, a la que se daría una vuelta de tuerca en 1997 y luego en 2001, así como en 2006–, INEM y EPA convergen en indicar que de los más de 8,5 millones de contratos de 1996, solo 204.235 fueron indefinidos (apenas el 4%). El Informe del Ministerio de Trabajo «contratación y paro registrado en 1996» evidenció que el 70% de los contratos de 1996 –año en que se produjeron las elecciones que trajeron un «cambio de Gobierno», el primero del PP– tuvieron una duración inferior a tres meses y el 50% inferior a un mes (solo el 0,42% fue superior a 12 meses). En este contexto, la encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas de enero de 1996 evidenció que 7 de cada 10 españoles consideraban que «la reforma laboral» –de ese tiempo, pero serviría con la «legión» de ellas que en estas décadas han sido– contribuía poco o nada en la creación de empleo. A la luz de estos datos, ¿verdaderamente es la «precariedad laboral» invento genuino de la última reforma laboral conocida (2012)?

4. Sea como fuere, todos sabemos qué fue sucediendo después, a partir de la primera de las reformas laborales del PP (marzo de 1997), que, entre otras cosas, dio carta de naturaleza, con el acuerdo entre sindicatos y patronal, a la indemnización de 33 días para favorecer el empleo indefinido de jóvenes –y en especial para las mujeres– que, en 2012 se generalizaría. De nuevo, el objetivo oficial será reducir la alta temporalidad (en aquel tiempo situada en el 35% de los trabajadores –en Andalucía alcanzará incluso el 44%–). Acabado el consenso se hará otra –2001– sin él y pasará y volverá a haber cambio de Gobierno y se tornará a las reformas laborales del Gobierno socialista, pactadas (2006) o no (2010), y en momentos de recesión (2011) y en otros de bonanza (2001 del PP; 2006 del PSOE).

Por supuesto, no tengo ningún interés en convertir este Editorial en una «tribuna» de crítica política, ni de un signo ni de otro. Lo que pretendo es contribuir –en lo posible– a formar una mejor *opinión jurídico-política* de nuestros lectores, lo que es diverso, respecto al sentido auténtico, o probable, que podría tener la próxima reforma laboral aportando información, no ya solo opinión, sobre la historia jurídico-laboral de las reformas del ET. Hay mucha expectación, y también inquietud, de los trabajadores y de los empresarios, así como de los profesionales en este ámbito, en torno a qué alcance tendrá realmente este nuevo, enésimo, cambio del marco de relaciones laborales, prometiéndose por unos la derogación total –arrumbar con el pasado– y la emersión de un «nuevo ET garante» del derecho de todos a un empleo de calidad –garantía del trabajo decente para la mayoría de la población, según el paradigma de la OIT–. Sin embargo, ya he evidenciado que *nihil novum sub sole*.

Esa historia jurídico-laboral nos dice, y no han cambiado sustancialmente las graves circunstancias sociales y las económicas sobre las que se ha ido fraguando –altísima tasa de paro con una alta tasa de temporalidad, de modo que la reducción de aquella siempre se ha hecho sobre la base de una devaluación de condiciones de trabajo–, que, con una intensidad mayor o menor, con mayores o con menores contrapartidas de seguridad en el empleo y de protección social, con consenso o sin él, el hilo conductor común de todas las «contrarreformas laborales» auspiciadas

–no las prometidas, sino las realizadas– por Gobiernos socialistas consolidaron un marco de relaciones laborales en el que o bien no se dará una orientación lineal de política-jurídica, sino que la seguridad se combinará con la, preponderante, flexibilidad, y cuando se ha dado, no lo será en el sentido de un retorno al garantista «modelo idealizado» –por tanto irreal, inexistente– de 1980, sino hacia otro siempre más flexibilizado, pese a las constantes críticas de rigidez desde el lado patronal. Precisamente por ello, no sorprenderá que, mientras el [documento](#) «derogador-refundador» del marco de relaciones laborales actual de «Podemos» apele a la elaboración de un «nuevo Estatuto de los Trabajadores que derogue las dos últimas reformas laborales» –pág. 36–, el del PSOE –recogido más institucionalmente en la referida [PNL](#)– propone «(1) derogar la reforma laboral que el Partido Popular impuso... y (2) abrir un proceso de diálogo social que, desde el acuerdo, culmine con la (3) aprobación de un nuevo ET que (4) recupere la naturaleza originaria de carta de garantías de los derechos laborales» –pág. 7–.

Esa historia jurídico-laboral nos dice que el hilo conductor común de todas las «contrarreformas laborales» auspiciadas consolidó un marco de relaciones laborales en el que no se dará una orientación lineal de política-jurídica

Pero entonces, ¿qué derogamos, solo la de 2012 o también la de 2010, una parte de la cual se recogió en 2012? Y si derogamos, ¿en tanto hay un acuerdo qué hay, exactamente lo mismo que había cuándo, antes de 2012 o lo que vigente antes de 2010? ¿Qué reforma laboral es la que se contempla?, porque no solo se ha reformado en 2012, pues la reforma laboral última, como todas las demás, ha sido un proceso continuo, más que un acto de tracto único. Y, lo que es más inquietante, ¿de qué naturaleza originaria de carta de garantía de derechos laborales se habla si ni siquiera la versión originaria del ET tenía esa dimensión, como los correligionarios del PSOE de aquel tiempo reconocieron y prometieron cambiar apenas llegaran a la Moncloa; pero no lo hicieron?

Pero entonces, ¿qué derogamos, solo la reforma de 2012 o también la de 2010, una parte de la cual se recogió en 2012?

5. En fin, todo un despropósito, un auténtico dislate, tanto en el fondo como, sobre todo, en la forma, que bien convendría reconducir. Ni que decir tiene que estoy absolutamente convencido de la necesidad –incluso ahora ya de la urgencia (lo vengo indicando en estas páginas desde hace muchos años)– de un «nuevo Estatuto de los Trabajadores». El inmovilismo regulador laboral no sería ni justo, ni eficiente, ni racional.

No sería justo, porque resulta manifiesto que, pese al preámbulo de la [Ley 3/2012](#), la reforma ha promovido –fuese cual fuese su voluntad (quiero ser ingenuo

El inmovilismo regulador laboral no sería ni justo, ni eficiente, ni racional

o confiado)– unas relaciones laborales en exceso desequilibradas, perjudicando la calidad del empleo de forma notoria. Para no resultar especulativos ni doctrinarios acudamos al estudio de una institución de la gobernanza económica nada sospechosa de «revolucionaria». Así, la OCDE, en la base de datos sobre «calidad del trabajo», que acaba de presentar para orientar las políticas laborales de los Estados miembros concluye lo siguiente²:

«La seguridad del mercado laboral empeoró en la mayor parte de la OCDE, lo que refleja la combinación de un riesgo sustancialmente mayor de desempleo con un menor seguro de desempleo. *La caída fue más notable en España y Grecia*».

No sería ni eficiente ni racional porque la reforma laboral precedente está plagada de lagunas y contradicciones que, unas corregidas por los tribunales, y otras agravadas por ellos, son generadoras de notables incertidumbres para la gestión, perjudicando la seguridad que, en efecto, no solo es un valor social de primer orden –lo recuerda la OCDE en el estudio citado–, sino que también tiene un extraordinario valor económico. La reforma laboral fue en exceso improvisada –véase el art. 86.3 ET–, asentada sobre presupuestos irrealistas –todos sabemos que la prioridad absoluta del convenio de empresa sobre los de sector solo puede funcionar, con razonable equilibrio, en las grandes empresas, pero no en las pequeñas, que son la mayor parte–, y que lejos de promover una mayor flexibilidad de gestión interna negociada lleva a favorecer la extinción –no hay suficientes incentivos para clarificar la prevalencia de la opción conservadora de empleo (arts. 41, 47 y 82.3 ET) sobre la liquidadora (arts. 51 y 52 ET)–. En consecuencia, no es posible aspirar a disponer de un modelo de relaciones laborales adecuado para afrontar los enormes retos de innovación, productividad y competitividad con una reforma tan deficiente técnicamente.

Consecuentemente, parece claro que, si no nos podemos quedar en el mismo sitio, hay que moverse en una dirección. Pero tan ingenuos, a mi juicio, y dicho sea con el mayor de los respetos, serían los que creen que si se alcanza un Gobierno con la mezcla de «ciertos colores» las cosas seguirán como están, incluso se produciría una reforma todavía más desreguladora, como los que creen que si ese Gobierno tiene otra «gama de colores» se va a derogar de verdad la reforma para volver a un modelo originario de garantías que, como se ha intentado acreditar, no existe, nunca existió y, desde luego, en este escenario plural, no existirá.

Tan ingenuos, a mi juicio, serían los que creen que las cosas seguirán como están como los que creen que se va a derogar de verdad la reforma para volver a un modelo originario de garantías

² Disponible, de momento, en inglés: <http://www.oecd.org/employment/The-crisis-has-had-a-lasting-impact-on-job-quality-new-OECD-figures-show.htm>

6. Hoy, como ayer el «nuevo Estatuto de los Trabajadores» deberá ser un coherente sistema de derechos y deberes, de garantías y facultades que, asegurando una adecuada rentabilidad de la gestión del factor trabajo (función productiva), se desenvuelva sobre una base sólida de garantías de seguridad «del» y «en» el trabajo (función productiva). Y esas condiciones de equilibrio transaccional deberán ordenarse –regularse–, sea en tiempos de bonanza –fisiología o ciclos expansivos–, cuanto en los de vacas flacas –ciclos recesivos–, sobre una fuente negociada, porque es la que mejor garantiza, en la línea de lo que promueven el II y el III Acuerdo de Negociación Colectiva y el Empleo, para conciliar una razonable protección social con una, no menos, ni más, razonable rentabilidad económica. Por eso, no es creíble, ni es ausplicable, a mi juicio, la simplista –e irreal, mistificadora– solución derogatoria en sentido unilateralmente garantista, menos en un escenario de pluralismo político tan radical, como nos muestra la historia, y parece reflejar el texto que formaliza el embrionario [pacto de gobierno PSOE y Ciudadanos](#).

No es creíble, ni es ausplicable, a mi juicio, la simplista –e irreal, mistificadora– solución derogatoria en sentido unilateralmente garantista

Pero si criticable me parece cualquier planteamiento que oculte esta realidad, más incomprensible me parece el modo en que se está afrontando este proceso –absolutamente necesario–, en la medida en que, como en una mala película del salvaje oeste, el *sheriff* de la ciudad primero dispara –deroga– y luego pregunta por las credenciales del muerto para darle vida («renacerle»), ya libre de pecado. Si el punto de mira se pone en la apertura de una Mesa de Diálogo Social para que el «nuevo Estatuto de los Trabajadores» goce de consenso social, entonces no puedo comprender cómo se ningunea primero ese «espíritu de consenso» –que se dice echar en falta, con razón, en el periodo autoritario precedente–, para promover una primera reforma, una vez más, «autoritaria» –impuesta al margen del consenso de los dos interlocutores sociales–. Otra cosa sería, claro está, que fijado un tiempo razonable para alcanzar ese acuerdo, este no se produjera, en cuyo caso, desde luego, tendría que ser el Parlamento el que intentara lograrlo, porque un cambio del marco jurídico-laboral es imprescindible.

En suma, ese «nuevo Estatuto de los Trabajadores» –no más reformas del viejo, que ni es ni fue solo garantista– deberá tener, y no insistiré más, porque con estas palabras voy a cerrar mi primera aproximación al que, seguro, será un nuevo culebrón jurídico-laboral–, una «doble alma», «productiva» y «distributiva», y viceversa o estará condenado al más absoluto fracaso. Pensar que la «media mitad» puede imponer un ET a la «otra mitad» no solo es irrealista, sino peligroso, como han puesto de relieve en común, a efectos generales, dos intelectuales tan irredentos e inconciliables como Sabina y Pérez Reverte. En suma, es lo que tiene las «bromas» o «veras de la Memoria histórica» y las hemerotecas lo acreditan: *déjà vécu*.

Pensar que la «media mitad» puede imponer un Estatuto de los Trabajadores a la «otra mitad» no solo es irrealista, sino peligroso

Cristóbal Molina Navarrete
Director

publicación especializada

revistas

CEF.-

trabajo y seguridad social

RTSS. CEF.- recoge el estudio en profundidad y el análisis crítico y práctico tanto de **comentarios doctrinales** como de aquellos que **analizan las resoluciones judiciales de actualidad más relevantes**.



¡mantenga sus conocimientos actualizados al día!

- Dirigida a profesionales del Derecho del Trabajo y estudiosos de la materia, la RTSS. CEF.- comenzó su andadura en el año 1988, llegando a nuestros suscriptores, desde entonces, con periodicidad mensual.
- Entre los trabajos de investigación, que conforman una parte destacada de los contenidos de esta publicación, se incluyen cada año los estudios galardonados y los seleccionados como de especial interés por el jurado del Premio "Estudios Financieros" en las modalidades de **Derecho del Trabajo y Seguridad Social y de Recursos Humanos**.
- Con la finalidad de mantener informado puntualmente al suscriptor, **se remite por correo electrónico un boletín quincenal** donde se recopilan, comentados o reseñados, la **legislación**, la **jurisprudencia** y los **convenios colectivos** del período.
- Conscientes de la importancia de internet como medio de difusión, y con el propósito de dar a conocer a un público cada vez más amplio los trabajos editados por esta revista, desde abril del año 2008 el CEF.- ofrece la posibilidad de consultar los contenidos de la edición impresa en versión electrónica **www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm**
- La revista en soporte electrónico recoge todos los comentarios y casos prácticos publicados desde 1991, facilitando la localización de estudios sobre materias concretas con inmediatez, y **permitiendo su adquisición en formato PDF**.
- Hasta el número 300 (marzo de 2008), los artículos disponibles en versión digital se corresponden exactamente con los existentes en la versión impresa. A partir del número 301 (abril de 2008), el volumen de artículos de la revista electrónica es mayor que el contenido en la versión impresa, dado que algunos estudios están disponibles exclusivamente en versión digital, reseñándose en cada número impreso el extracto y el sumario de cada uno.



¡sáquele
a su suscripción
más partido!

PRECIOS (un año) (IVA no incluido)

Revista	Suscripción
Trabajo y Seguridad Social	144,24

periodicidad mensual

[edición impresa y digital (mensual) + boletín digital (quincenal)]

Más información en: www.ceflegal.com • 902 88 89 90



**PREMIO
ESTUDIOS
FINANCIEROS**

2016

CEF.-

MODALIDADES

El CEF.- convocará, con carácter nacional, el Premio Estudios Financieros para las siguientes modalidades:

- **Tributación**
- **Contabilidad y Administración de Empresas**
- **Derecho del Trabajo y Seguridad Social**

- **Recursos Humanos**
- **Derecho Civil y Mercantil**
- **Derecho Constitucional y Administrativo**

- **Publicidad y Marketing**
- **Educación y Nuevas Tecnologías**

El objeto de la convocatoria es el reconocimiento y estímulo de la labor creadora y de investigación de las distintas modalidades del Premio Estudios Financieros, para lo que se valorará el carácter práctico de los trabajos presentados.

CEF.-

SOLICITUD DE LAS BASES

Puede obtener las bases del premio en las secretarías de nuestros centros o visitando www.cef.es.

CEF.-

PARTICIPANTES

Podrán optar al premio las personas físicas, ya sea de forma individual o colectiva. Los participantes podrán presentar uno o más trabajos, pero nunca el mismo trabajo se presentará en más de una modalidad.

CEF.-

DOTACIONES ECONÓMICAS

Se otorgará un primer premio para cada una de las ocho modalidades. Además, tendrán accésit todos aquellos trabajos que los respectivos jurados consideren de interés. En ningún caso estas cuantías serán divisibles y, en consecuencia, cada premio se adjudicará a un solo trabajo.

Las dotaciones económicas para cada una de las ocho modalidades anteriores son:

- **Primer premio:** 9.000 euros.
- **Accésits:** 900 euros.

Además, a los galardonados con el primer premio se les entregará una escultura conmemorativa del premio. Todos los trabajos premiados recibirán certificado acreditativo del premio obtenido.

CEF.-

CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJOS

Los trabajos (redactados en castellano) deberán ser originales e inéditos y tendrán que versar sobre materias relacionadas con alguna de las modalidades del premio.

Los trabajos tendrán un mínimo de 25 páginas y un máximo de 40, incluyéndose en este número de páginas la bibliografía, que no debe ser superior a 2 páginas. Se presentarán por duplicado, mecanografiados, a doble cara y en hojas de tamaño normalizado (DIN-A4). El tamaño de la letra será de 11 puntos y el interlineado, de 1,5. Comenzarán con un resumen o extracto de un máximo de 15 líneas. A continuación se expondrá el sumario o índice del trabajo.

Quedarán excluidos los trabajos que no cumplan las indicaciones anteriores.

CEF.-

LUGAR Y PLAZO

Los trabajos se presentarán en las secretarías de cualquiera de nuestros centros de Barcelona, Madrid y Valencia. El plazo finaliza el día **3 de mayo de 2016 a las 20 horas.**



P.º Gral. Martínez Campos, 5
Gran de Gràcia, 171
Alboraya, 23
Ponzano, 15

28010 MADRID
08012 BARCELONA
46010 VALENCIA
28010 MADRID

www.cef.es
info@cef.es
902 88 89 90
914 44 49 20