

CALL FOR PAPERS – DICIEMBRE 2023

Nº 50: V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El 19 de mayo de 2023 se pactó el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva que estará en vigor hasta el año 2025. Este acuerdo ha sido muy esperado, debido a que en el contexto de incertidumbre que existió tras la pandemia del Covid-19 y tras la aprobación de la reforma laboral en 2021, durante 2022 no se alcanzó un acuerdo para la negociación colectiva.

Los interlocutores sociales son conscientes de que aún es temprano para hacer un balance de los efectos de la reforma laboral, pero coinciden en afirmar que el papel desempeñado por la negociación colectiva ya ha ofrecido sus primeros resultados y que éstos han sido positivos en cuanto a la disminución de la temporalidad o la destrucción de empleo. Con el presente Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva, los firmantes del acuerdo agentes sociales intentan ofrecer a la sociedad un marco que aporta certezas y compromisos ante la incertidumbre y los importantes retos que afronta España.

Entre los contenidos de este acuerdo podemos destacar el compromiso de consolidar la estabilidad en el empleo como establecía la reforma laboral en materias de empleo y contratación; la recuperación salarial; la calidad de empleo; y como consecuencia de lo anterior, el crecimiento de la productividad y de la competitividad de las empresas. El acuerdo también pretende atajar problemas estructurales como la desigualdad entre mujeres y hombres y preservar la seguridad y salud de los trabajadores/as. Asimismo, el pacto alcanzado hace referencia a la necesidad de integrar en el empleo a las personas con discapacidad y a las personas LGTBI+, del mismo modo que pretende que la negociación colectiva desarrolle la nueva normativa de trabajo a distancia en todo aquello que se remite a dicha negociación. En último lugar, los interlocutores sociales hacen hincapié en los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica.

Sin embargo, no debemos olvidar que para completar algunos de los compromisos adquiridos en este acuerdo, se necesitan actuaciones por parte del Gobierno o de otras instancias.

Con este número pretendemos invitar a reflexionar sobre los actuales y futuros escenarios laborales y el papel que la negociación colectiva puede o debe tener en todos los aspectos recogidos en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva (diálogo social, jubilación parcial y flexible, formación y cualificación profesional, retribución, incapacidad temporal, seguridad y salud laboral, flexibilidad interna, teletrabajo, desconexión digital, igualdad entre mujeres y hombres, discapacidad y diversidad, violencia sexual y de género, transición tecnológica, digital y ecológica). Puede hacernos llegar sus propuestas de artículo siguiendo el enlace: https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/information/authors

El **plazo** máximo previsto para remitir artículos referidos a la sección monográfica es el **15 de noviembre de 2023**. Para la sección abierta, el plazo para enviar propuestas de artículo está abierto permanentemente. En todos los casos LAN HARREMANAK – Revista de relaciones laborales utiliza evaluadores externos, *peer review*, para decidir la publicación de las propuestas de artículos que recibe; como autor o autora podrá seguir el proceso mediante el aplicativo OJS (Open Journal System).

Le rogamos que considere la publicación en LAN HARREMANAK – Revista de Relaciones Laborales o, en su caso, la difusión de este *Call for papers* entre las personas que estime adecuadas.

Saludos cordiales.
Enea Ispizua Dorna
Directora

CALL FOR PAPERS – 2023ko ABENDUA

50. ZK.: ENPLEGURAKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO V AKORDIOA

2023ko maiatzaren 19an, 2025era arte indarrean egongo den Enplegurako eta Negoziazio Kolektiborako V. Akordioa adostu zen. Espero zen akordioa da; Covid-19 pandemiaren ondoren eta 2021ean lan-erreforma onartu ondoren egon zen ziurgabetasun-testuinguruan 2022an ez baitzen negoziazio kolektiborako akordiorik lortu.

Lan-munduko ordezkariak badakite oraindik goiz dela lan-erreformaren ondorioen balantzea egiteko, baina bat datos esatean negoziazio kolektiboak izan duen rola lehen emaitzak ekarri dituela eta horiek positiboak izan direla behin-behinekotasuna murrizteari edo enplegua suntsitzeari dagokionez. Enplegurako eta Negoziazio Kolektiborako Akordio honen bidez, akordioa sinatu duten gizarte-eragileek ziurtasunak eta konpromisoak eskaintzen dizkiote gizarteari, Espainiak dituen ziurgabetasunaren eta erronka garrantzitsuen aurrean.

Akordio horren edukien artean, enpleguaren egonkortasuna finkatzeko konpromisoa nabarmendu dezakegu, enpleguaren eta kontratazioaren arloko lan-erreformak ezartzen zuen bezala; soldatak berreskuratzea; enpleguaren kalitatea; eta, aurrekoaren ondorioz, enpresen produktibitatea eta lehiakortasuna handitzea. Halaber, hitzarmenak egiturazko arazoei aurre egin nahi die, hala nola emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunari, eta langileen segurtasuna eta osasuna zaindu. Era berean, lortutako itunak desgaitasuna duten pertsonak eta LGTBI+ pertsonak enpleguan integratzeko beharrari egiten dio erreferentzia, eta, era berean, negoziazio kolektiboak urrutiko lan-araudi berria garatzea nahi du, negoziazio horri dagokion guztian. Azkenik, gizarte-solaskideek eraldaketa teknologiko, digital eta ekologiko handiek dakartzaten erronka garrantzitsuei aurre egiteko partaidetza-mekanismoak azpimarratzen dituzte.

Hala ere, ez dugu ahaztu behar akordio honetan hartutako konpromisoetako batzuk osatzeko Gobernuaren edo beste erakunde batzuen jarduerak behar direla.

Zenbaki honen bidez, egungo eta etorkizuneko lan-agertokiei buruz eta negoziazio kolektiboak Enplegurako eta Negoziazio Kolektiborako V. Akordioan jasotako alderdi guztietan (elkarriketa soziala, erretiro partzial eta malgua, lanbide-prestakuntza eta -kualifikazioa, ordainsaria, aldi baterako ezintasuna, laneko segurtasuna eta osasuna, barne-malgutasuna, telelana, deskonexio digitala, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, desgaitasuna eta aniztasuna, sexu- eta genero-indarkeria, trantsizio teknologikoa, digitala eta ekologikoa) izan dezakeen edo izan behar duen zereginari buruz hausnartzera gonbidatu nahi dugu. Zure artikulu proposamenak https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/information/authors estekari jarraituz helaraz diezazkigukezu.

Atal monografikoari buruzko artikuluak bidaltzeko gehienezko epea 2023ko azaroaren 15a da. Atal irekian, artikulu proposamenak bidaltzeko epea zabalik dago etengabe. Kasu guztietan, LAN HARREMANAK – Revista de relaciones laborales aldizkariak kanpoko ebaluatzaileak (peer review) erabiltzen ditu jasotzen dituen artikuluen proposamenak argitaratzea erabakitzeko; egile gisa, OJS (Open Journal System) aplikazioaren bidez jarraitu ahal izango du prozesua.

Mesedez eskatzen dizugu kontuan har dezazula LAN HARREMANAK – Revista de Relaciones Laborales aldizkarian argitaratzea edo, hala badagokio, Call for papers hau zabaltzea egokituz jotzen dituzun pertsonen artean.

Agur bero bat,
Enea Ispizua Dorna
Aldizkariaren Zuzendaria

CALL FOR PAPERS – DECEMBER 2023

Nº 50: 5th AGREEMENT FOR EMPLOYMENT AND COLLECTIVE BARGAINING

The 5th Agreement for Employment and Collective Bargaining was agreed on 19 May 2023 and will be in force until 2025. This agreement has been awaited for long time, due to the fact that in the context of uncertainty existed after the Covid-19 pandemic and the approval of the labour reform in 2021, an agreement for collective bargaining was not reached during 2022.

The social interlocutors recognise that it is still too early to take stock of the effects of the labour reform mentioned above, but they as well agree that the role played by collective bargaining has led to the first positive results mainly in terms of a decrease in temporary employment and job destruction. With this Agreement for Employment and Collective Bargaining, its signatories and social partners try to offer to society a framework that provides certainty and many commitments regarding to the important challenges facing Spain.

Regarding to its content, it could be highlighted the commitment to consolidate employment stability as established in the labour reform in matters of employment and recruitment; wage recovery; job quality; the growth of productivity and competitiveness of companies, among others. The agreement also aims to tackle structural problems such as inequality between women and men; to preserve the health and safety of workers; the need to integrate people with disabilities and LGTBI+ people into employment, as well as the need for collective bargaining to develop the new regulations on remote work in all matters referred to such bargaining. Lastly, the social interlocutors emphasised the participatory mechanisms for tackling the major challenges posed by the major technological, digital and ecological transformations.

However, we should not forget that in order to complete some of these commitments, many actions by the government or other bodies and stakeholders are needed.

With this regard, we intend to invite you to reflect on current and future labour scenarios and the role that collective bargaining can or should play in all the aspects included in the 5th Agreement for Employment and Collective Bargaining (social dialogue, partial and flexible retirement, training and professional qualification, remuneration, temporary disability, occupational health and safety, internal flexibility, telework, digital disconnection, equality between women and men, disability and diversity, sexual and gender-based violence, technological, digital and ecological transition). You can send us your article proposals by following the link: https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/information/authors

The deadline for submission of articles is 15 November 2023 for the monographic section. However, for the open section, the deadline for submitting article proposals is permanently open. In all cases LAN HARREMANAK - Revista de relaciones laborales uses external peer reviewers to decide on the publication of the article proposals it receives. Each author can follow the process using the OJS (Open Journal System) application.

We kindly ask you to consider publication in LAN HARREMANAK - Revista de Relaciones Laborales or, if appropriate, the dissemination of this Call for papers among the people you consider appropriate.

Kind regards,
Enea Ispizua Dorna
Director