

ÍNDICE

Presentación	15
--------------------	----

1. LA REFORMA DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET

I. ASPECTOS GENERALES	23
1. El carácter nuclear de la reforma de la contratación.....	23
2. Las claves de la reforma en materia de contratación	25
II. LA CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA.....	28
1. Aspectos generales	28
1.1. Robustecimiento del principio de causalidad y reducción de los supuestos de contratación de duración determinada	28
1.2. Aspectos de derecho intertemporal	32
2. El contrato para la sustitución de una persona trabajadora: una regulación continuista	34
3. El complejo contrato temporal por circunstancias de la producción	36
3.1. Una regulación condicionada por el acuerdo	36
3.2. El contrato “largo” y sus diferentes perfiles.....	38
3.3. El contrato “corto”: problemas interpretativos.....	41
3.4. Prohibiciones de recurso al contrato por circunstancias de la producción.....	43
4. Las garantías de las reglas en materia de contratación temporal	45
4.1. Encadenamiento y rotación de contratos.....	46
4.2. Tutela colectiva y reglas sobre transparencia de la contratación de duración limitada.....	48
4.3. Incumplimiento de las reglas sobre contratación temporal: tratamiento.....	50
4.4. Tutela contractual y administrativa de las reglas sobre contratación de duración determinada: reformas en la LISOS.....	52
4.5. Cotización adicional en los supuestos de contratación de breve duración	55
III. EL NUEVO CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	57
1. La reforma de la disp. adic. 3ª Ley 32/2006.....	57
2. Finalización de obra, obligación empresarial de recolocación y extinción por motivos inherentes a la persona del trabajador	59
2.1. Ámbito de aplicación del contrato.....	59
2.2. Fin de obra y oferta de recolocación.....	60

2.3. La extinción "por motivos inherentes a la persona trabajadora": problemas interpretativos	62
3. El difícil encaje en el sistema del nuevo contrato	66
IV. EL NUEVO CONTRATO FIJO-DISCONTINUO	70
1. Aspectos generales	70
1.1. Un previsible éxito estadístico	70
1.2. Ley y negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo fijo-discontinuo	71
1.3. Cuestiones de derecho intertemporal	73
2. El ámbito de aplicación de la contratación fija-discontinua	73
2.1. La desaparición de los trabajadores fijos-periódicos	73
2.2. La nueva delimitación del objeto del contrato	75
2.3. La forzada inclusión de la atención de contratos de obras o servicios	78
2.4. Contrato fijo-discontinuo y empresas de trabajo temporal ...	82
3. La relación laboral fija-discontinua y su régimen jurídico	83
3.1. La constitución del contrato fijo-discontinuo: aspectos problemáticos	83
3.2. La regulación del llamamiento	86
3.3. Garantías del trabajo fijo-discontinuo	89
3.3.1. Principio de igualdad de trato: alcance	90
3.3.2. Mejora de la empleabilidad	92
3.4. Posibles correcciones de la protección social de los trabajadores fijos-discontinuos	93
V. EL CONTRATO FORMATIVO Y SUS MODALIDADES	94
1. Aspectos generales	94
2. El contrato de formación en alternancia	98
2.1. Objeto y destinatarios: ampliación de las funciones del contrato	98
2.2. El robustecimiento de la finalidad formativa del contrato	101
2.3. Duración del contrato y otros condicionantes derivados del plan formativo	104
2.4. Condiciones de empleo	106
2.5. El contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada	108
2.5.1. Objeto del contrato y destinatarios	108
2.5.2. La función formativa del contrato	109
2.5.3. Régimen del contrato	111
2.6. Normas comunes del contrato formativo: el futuro desarrollo reglamentario	112
2.7. Aspectos de derecho intertemporal	115

2. CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL TRABAJO PRESTADO EN EL MARCO DE CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

ANA DE LA PUEBLA PINILLA

I. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS. UN DEBATE INTERMINABLE	117
II. CONDICIONANTES SOCIALES Y ESTRATEGIAS NEGOCIADORAS EN LA REFORMA DEL ART. 42 ET	123
III. NUEVAS REGLAS PARA IDENTIFICAR EL CONVENIO APLICABLE A LA PRESTACIÓN DE TRABAJO EN CONTRATAS Y SUBCONTRATAS.....	127
1. Situación anterior a la reforma del art. 42.6 ET	127
2. Reglas para determinar el convenio aplicable a la luz del nuevo art. 42.6 ET	131
2.1. Primera regla: Aplicación del Convenio colectivo del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata	133
2.2. "...salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III"	135
2.3. Segunda regla: Aplicación del convenio colectivo propio de la empresa contratista, en los términos que resulten del artículo 84	145
IV. EL CASO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO...	148

3. FLEXIBILIDAD INTERNA ANTE LAS CRISIS EN LA EMPRESA. EL NUEVO RÉGIMEN DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS EN EL ART. 47 ET Y EL MECANISMO RED

ANA DE LA PUEBLA PINILLA

I. FLEXIBILIDAD INTERNA ANTE LAS CRISIS. LA APUESTA POR LAS MEDIDAS TEMPORALES DE REESTRUCTURACIÓN PARA HACER FRENTE A LAS CRISIS EN LA EMPRESA.....	151
II. LOS ERTE POR CAUSAS EMPRESARIALES Y POR FUERZA MAYOR EN LA NUEVA REDACCIÓN DEL ART. 47 ET .	154
1. Novedades en la regulación de los expedientes temporales de empleo. Una aproximación general al régimen común de los ERTE por causas ETÓP y por fuerza mayor.....	154
2. Señas de identidad para un nuevo modelo de ERTE: el tiempo de trabajo, la flexibilidad, la formación de las personas trabajadoras y el apoyo económico en el centro de la nueva regulación	158

3.	Reducción de jornada y suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	161
3.1.	Temporalidad de las causas y prioridad de las reducciones de jornada frente a las suspensiones de los contratos.....	161
3.2.	Flexibilidad y agilización del procedimiento como garantía de eficacia de los ERTE por causas ETOP.....	163
3.3.	La flexibilidad se extiende a la gestión de las medidas de reducción de jornada y de suspensión de contratos.....	169
4.	Reducción de la jornada y suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor temporal	171
4.1.	La fuerza mayor temporal ordinaria y los impedimentos y limitaciones a la actividad: ¿una nueva causa de fuerza mayor?	172
4.2.	Procedimiento para la aplicación del ERTE por fuerza mayor temporal: pervivencia de la autorización administrativa	173
4.3.	Especialidades en el procedimiento cuando se trata de ERTE por impedimento o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa.....	175
5.	Normas comunes a los ERTE por causas ETOP y a los ERTE por fuerza mayor	176
5.1.	Intensificación del control de los ERTE	176
5.2.	La gestión flexible de los ERTE por causas ETOP o por fuerza mayor. La incorporación de una fórmula de éxito: afectaciones y desafectaciones de las personas trabajadoras.....	178
5.3.	Contrapartidas al ERTE: limitaciones a las decisiones empresariales de contratación y de prestación de horas extraordinarias.....	179
5.4.	La formación de las personas trabajadoras en el centro de los ERTE	182
5.5.	Cotización y protección social durante el ERTE por causas ETOP y por fuerza mayor. El sostenimiento económico de los ERTE como elemento estructural del modelo	185
5.5.1.	Reglas generales sobre cotización	186
5.5.2.	Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas ETOP y por fuerza mayor.....	189
a)	Contenido del beneficio en la cotización.....	191
b)	Solicitud y tramitación de las exenciones: la exigencia de “declaraciones responsables”	192
c)	Condiciones y obligaciones para el acceso y disfrute de las exenciones en la cotización.....	193
c.1.	Mantenimiento del empleo. Rediseño y clarificación del compromiso empresarial.....	195
c.2.	Las acciones formativas como condición de acceso a las bonificaciones en la cotización...	201

d) Protección por desempleo de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE. Vuelta al sistema común de protección.....	203
6. Una nota final sobre la entrada en vigor de la reforma del art. 47 ET y su impacto sobre los ERTE vivos o en tramitación a fecha 31 de diciembre de 2021.....	204
III. EL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO.....	208
1. El novedoso Mecanismo RED: de dónde veníamos y adónde hemos llegado	208
2. Los condicionantes económicos del Mecanismo RED. El Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del empleo.....	212
3. Configuración, contenido y régimen jurídico del Mecanismo RED..	215
3.1. Modalidades y activación del Mecanismo RED.....	216
3.2. Tramitación de las medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos del Mecanismo RED.....	221
3.2.1. La recuperación de la autorización administrativa en los expedientes temporales de regulación de empleo.....	221
3.2.2. Reglas de aplicación de las medidas laborales de flexibilidad en el marco del Mecanismo RED.....	224
3.3. Protección social de las personas trabajadoras afectadas por el Mecanismo RED	226
3.3.1. Exoneraciones en la cotización de los trabajadores afectados por el Mecanismo RED.....	226
3.3.2. Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por el Mecanismo RED. El diseño de una prestación ad hoc para el Mecanismo RED	229
a) Ámbito subjetivo de la protección y régimen de incompatibilidades	230
b) Procedimiento para la solicitud y reconocimiento del derecho.....	233
c) Contenido de la prestación.....	234

4. LA ARQUITECTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REFORMA LABORAL DE 2021

JESÚS R. MERCADER UGUINA

I. FUNDAMENTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021 EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	239
II. LA DEFENSA DEL MARCO SECTORIAL COMO CENTRO DE GRAVEDAD DEL NUEVO GOBIERNO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA REFORMA DE 2021	241
1. Principios orientadores de la defensa del marco sectorial.....	241

2.	Remisiones normativas a los convenios colectivos y, en particular, a los de nivel sectorial: Su especial protagonismo en el diseño de las nuevas reglas en materia de contratación	244
3.	La prevalencia condicionada del convenio sectorial: la sinécdoque normativa de las contratas y subcontratas y régimen de la prioridad aplicativa del convenio de empresa (remisión)	248
III.	EL FIN DE LA PREVALENCIA DEL CONVENIO DE EMPRESA EN MATERIA SALARIAL: ¿PUNTO DE LLEGADA O DE PARTIDA?	252
1.	Razones para una reforma: El uso desviado de la regla de preferencia aplicativa del convenio de empresa: Unidades de negociación oportunistas y representaciones sospechosas	252
2.	Antecedentes reformadores y núcleos del debate durante el proceso de diálogo social	257
3.	El resultado de la reforma: La eliminación de la primacía del convenio de empresa en el ámbito salarial.....	261
3.1.	Los importantes efectos de la conservación de las reglas generales sobre concurrencia de convenios.....	261
3.1.1.	La conservación de la regla general de concurrencia del artículo 84.1 ET	261
3.1.2.	La conservación del régimen de articulación de los convenios estatales con los autonómicos y provinciales (art. 84.3 y 4 ET).....	264
3.2.	El fin de la preferencia aplicativa del convenio de empresa en materia salarial	268
3.2.1.	La dimensión material del artículo 84.2 ET: Lo que deja, lo que añade y lo que elimina la reforma laboral	268
3.2.2.	El artículo 84.2 ET como norma de ordenación de la estructura de la negociación colectiva: Consecuencias de la nueva regulación	273
3.2.3.	La Disposición Transitoria 6ª del RDL 32/2021: Una norma abierta a diferentes alternativas de aplicación confiadas a la autonomía de las partes sociales.....	274
a)	Transitoriedad de la reforma de 2021 frente a la ausencia en las reformas de 1994, 2011 y 2012	274
b)	¿Qué convenios se ven afectados por la regla transitoria?	277
3.2.4.	Alcance temporal de la regla transitoria: Bajo el signo de la progresividad en la adaptación convencional. El concepto de “vigencia expresa”.....	280
3.2.5.	Periodo de adaptación de los textos convencionales	282
3.2.6.	Alcance y límites de cláusula de no regresión	285
IV.	LA RECUPERACIÓN DE LA ULTRA ACTIVIDAD INDEFINIDA	289

1. Razones para la reforma de la regla de ultraactividad.....	289
2. El debate sobre la ultraactividad en la mesa del diálogo social.....	294
3. El resultado: La recuperación de la ultraactividad indefinida	295
3.1. La premisa mayor y principal que no se modifica: La apuesta legal por el diseño pactado de la ultraactividad.....	295
3.2. Incentivos extrajudiciales a la conclusión de acuerdos tras el primer año desde la denuncia	296
3.2.1. El deber de sometimiento a los procedimientos de mediación.....	296
3.2.2. El sometimiento voluntario a procedimientos arbitrales	299
4. Alcance y efectos de la regla de la ultraactividad indefinida	300
5. Una regla transitoria de bajo perfil y un espejismo.....	302