

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

José Luis Monereo Pérez, Susana Rodríguez Escanciano y Guillermo Rodríguez Iniesta

CAPÍTULO I. EL CONTRATO FORMATIVO EN SUS DOS MODALIDADES

Francisco Vila Tierno

1. Con carácter previo...
 - 1.1. Una breve introducción sobre su caracterización Jurídica
 - 1.2. La titulación, certificación o formación del trabajador como elemento de referencia
 - 1.3. Régimen transitorio
2. Régimen jurídico del contrato formativo
 - 2.1. El contrato de formación en alternancia
 - A) Objeto y ámbito subjetivo. Delimitación
 - B) Aspectos laborales
 - C) Aspectos formativos
 - 2.2. El contrato formativo para la obtención de práctica profesional
 - A) Objeto y ámbito subjetivo. Delimitación
 - B) Aspectos laborales
 - C) Aspectos formativos
 - 2.3. Elementos comunes
3. Unas brevísimas conclusiones

CAPÍTULO II. DEL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN AL CONTRATO TEMPORAL POR RAZONES PRODUCTIVAS

María Nieves Moreno Vida

1. La ordenación del mercado de trabajo y la dialéctica "protección" versus "empleo"
2. El sentido político-jurídico de la reforma de la contratación temporal de 2021
3. La nueva regulación del contrato temporal por circunstancias de la producción
 - 3.1. Contenido de la reforma de la contratación temporal: Breve descripción
 - 3.2. Causas del contrato temporal por razones productivas y duración del contrato
 - A) Incremento ocasional e imprevisible de la actividad
 - B) Situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida
 - 3.3. Reforzamiento de los mecanismos para reducir la temporalidad y garantías de los derechos de los trabajadores con contratos de duración determinada
 - A) Equiparación de derechos con los trabajadores indefinidos
 - B) Derecho de información para el acceso a empleo permanente
 - C) El papel de la negociación colectiva en relación con la contratación temporal
 - D) Prevención de abusos en la contratación temporal y adquisición de la condición de trabajador fijo
 - E) Reforzamiento de la cotización adicional en contratos de duración determinada
 - F) Individualización de la infracción e incremento de las sanciones en la LISOS
 - 3.4. Régimen transitorio del contrato eventual por circunstancias productivas

CAPÍTULO III. EL CONTRATO PARA LA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA

Olimpia Molina Hermosilla

1. Contexto y planteamiento general
2. El uso y abuso en la contratación temporal a través del recurso al contrato de interinidad
 - 2.1. Contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo
 - 2.2. Contrato de interinidad para cubrir la jornada de trabajador con derecho a reducción de la misma
 - 2.3. Contrato de interinidad por vacante
 - 2.4. Supuestos excluidos de la posibilidad de realizar un contrato de interinidad
3. El "nuevo" contrato para la sustitución de persona trabajadora
 - 3.1. Contrato para sustituir a personas con derecho a reserva de puesto de trabajo
 - 3.2. Contrato para la sustitución formalizado para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora
 - 3.3. Contrato de sustitución para la cobertura temporal de puesto de trabajo hasta su cobertura definitiva
4. Contrato de interinidad en las relaciones laborales desarrolladas en el sector público
5. Causas y consecuencias de la extinción del contrato para la sustitución
6. Entrada en vigor y periodo de vacatio legis del contrato para la sustitución
7. A modo de conclusiones generales

CAPÍTULO IV. EL NUEVO CONTRATO FIJO-DISCONTINUO EN LA REFORMA LABORAL DE 2021

Faustino Cavas Martínez

1. El relanzamiento del contrato fijo-discontinuo en el marco de la nueva estrategia de lucha contra la precariedad y el fomento de la estabilidad en el empleo
2. La instrumentación normativa de la reforma y el juego de vigencias
3. Viejas y nuevas funcionalidades del contrato fijo-discontinuo
4. Delimitación frente a otras modalidades contractuales
 - 4.1. Con el contrato indefinido a tiempo completo
 - 4.2. Con el contrato a tiempo parcial
 - 4.3. Con el contrato temporal por circunstancias de la producción
 - 4.4. Con el contrato indefinido adscrito a obra en la construcción
5. Forma y contenido del contrato
6. Deber de llamamiento y consecuencias de su omisión
7. El relevante papel de la negociación colectiva
8. Otros derechos y garantías para las personas trabajadoras fijas-discontinuas
9. Protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas
10. Valoración final

CAPÍTULO V. EL NUEVO CONTRATO "INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA" EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Susana Rodríguez Escanciano

1. El sector de la construcción como dador de empleo: Aspectos cuantitativos

2. Condicionantes cualitativos: elevadas dosis de temporalidad en la contratación
3. Respuestas laborales antes de la reforma de 2021: El trabajo en la construcción como relación común con peculiaridades
 - 3.1. Normativa heterónoma
 - 3.2. La negociación colectiva
 - 3.3. El actualmente derogado "contrato fijo de obra" como vía preferente de reclutamiento
 - A) Las quiebras del principio de causalidad
 - B) Requisitos
 - C) Extramuros de las consecuencias del encadenamiento contractual
 - D) Indemnización por terminación del contrato
4. Cambio de modelo y reconversión productiva: hacia el denominado "urbanismo social"
 - 4.1. La apuesta por la "construcción ecológica"
 - 4.2. El impulso europeo
 - 4.3. La legislación urbanística española y normas conexas: Proyecciones sobre el empleo
5. La creación de empleo de calidad en la "eco-construcción"
6. Las coordenadas de la reforma de 2021: El nuevo "contrato indefinido adscrito a la obra"
 - 6.1. La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
 - 6.2. Denominación y objeto del contrato
 - 6.3. Terminación: causas
 - 6.4. Propuesta de recolocación. El papel de la Fundación Laboral del Sector
 - 6.5. Extinción por motivos inherentes a la persona trabajadora
 - 6.6. Indemnización y cobertura por desempleo
7. Un mecanismo coadyuvante a la solución del problema de la temporalidad en el sector de la construcción. Las restricciones a la subcontratación
 - 7.1. Condicionantes legales: solvencia empresarial y niveles máximos de descentralización
 - 7.2. Porcentajes de empleo fijo
 - 7.3. Cerrando el círculo: los añadidos del Real Decreto Ley 32/2021
 - 7.4. La sucesión de contratistas
 - 7.5. Subrogación empresarial en servicios públicos asociados a la construcción

CAPÍTULO VI. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Marina Fernández Ramírez

1. Cuestiones introductorias
2. Breve análisis sobre la evolución normativa del contrato a tiempo parcial en España
3. El contrato a tiempo parcial en el punto de mira de la reforma laboral 2021
 - 3.1. Concepto y características del contrato a tiempo parcial
 - 3.2. Modalidades
 - 3.3. Duración y comunicación
 - 3.4. Horas extraordinarias y complementarias
 - 3.5. Representación de los trabajadores
 - 3.6. Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial o viceversa
 - 3.7. Función del convenio colectivo
 - 3.8. Vacaciones, fiestas, descanso semanal y permisos

- 3.9. Registro horario de la jornada
- 3.10. Cotización a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional
- 3.11. Endurecimiento del sistema sancionador
- 4. Balance y perspectivas

CAPÍTULO VII. PRINCIPIO DE CAUSALIDAD EN LA CONTRATACIÓN (TRAS LA REFORMA OPERADA POR EL RD LEY 32/2021)

Arántzazu Vicente-Palacio e Inmaculada Ballester Pastor

- 1. El restablecimiento de la presunción sobre el carácter indefinido del contrato y la derogación del contrato para obra y servicio determinado
- 2. La obligatoria mención en el contrato eventual de la causa habilitante de la contratación temporal, sus circunstancias concretas y su conexión con la duración prevista
 - 2.1. Búsqueda y consecución del principio de la estabilidad en el empleo: un breve recordatorio histórico
 - 2.2. La causa habilitante del contrato eventual por circunstancias de la producción
- 3. Contrato "indefinido adscrito a obra" y principio de causalidad
- 4. Principio de causalidad y contrato fijo-discontinuo para la prestación de servicios en el marco de contratos mercantiles o administrativas

CAPÍTULO VIII. SUBCONTRATACIÓN EMPRESARIAL Y REFORMA LABORAL

José Luis Monereo Pérez

- 1. Descripción y abordaje contextual de los cambios introducidos por la reciente reforma laboral
- 2. El fenómeno de la subcontratación como manifestación específica de descentralización productiva: entre la expansión polifacética de la realidad y las restricciones del marco normativo
- 3. La subcontratación empresarial a través de contratos coligados en la perspectiva causal-funcional y teleológica. Los tipos contractuales formalmente admitidos: "Contratas" o "concesiones" y "subcontratas" en el supuesto normativo del artículo 42 del ET
- 4. Interconexión subcontratación y Empresas multiservicios
- 5. Estudio de conjunto del tratamiento normativo de la subcontratación tras la reforma laboral de 2021. Referencia especial a las nuevas reglas relativas al convenio colectivo aplicable
- 6. El sistema de garantías jurídicas individuales. En especial, la responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales
- 7. El sistema de garantías colectivas o sindicales
 - 7.1. Derechos colectivos de información. Obligaciones de la empresa principal y contratista
 - 7.2. Derechos individuales de información en materia de contratación y subcontratación
 - 7.3. Insuficiencias en la garantía de efectividad de los derechos colectivos o sindicales de los trabajadores de la empresa contratista-subcontratista
 - 7.4. La función de la Negociación Colectiva en los procesos de subcontratación empresarial
- 8. Las redes de subcontratación internacionales: La dimensión internacional en

la subcontratación empresarial

9. Algunas reflexiones críticas sobre el paradigma legal de regulación de las consecuencias jurídico-laborales de la subcontratación: de las innovaciones de la reforma laboral a las reformas más intensivas de carácter estructural

CAPÍTULO IX. PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ARTÍCULO 47 ET)

Juan José Fernández Domínguez

1. La regulación temporal de empleo como apuesta en la relación dialéctica entre flexibilidad interna y externa
2. La remodelación del artículo 47 del estatuto de los trabajadores: perspectiva general
3. Los procedimientos de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción
 - 3.1. Las reducciones de jornada y suspensiones de contrato ex apartados 1 a 4 del artículo 47 ET
 - 3.2. La reducción de jornada y la suspensión de contratos por razones empresariales en el contexto del artículo 51 ET
4. Los procedimientos de regulación temporal de empleo por fuerza mayor
 - 4.1. El supuesto de fuerza mayor temporal de carácter común u ordinaria
 - 4.2. La fuerza mayor temporal con origen en decisiones de la autoridad pública
5. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada y suspensiones de contratos por causas empresariales y de fuerza mayor

CAPÍTULO X. EL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO: UN MARCO PERMANENTE PARA LA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO EN SITUACIONES DE CRISIS

Jesús R. Mercader Uguina y Ana de la Puebla Pinilla

1. En busca de un modelo estable de conservación del empleo en situaciones de crisis
 - 1.1. La conservación del empleo en contextos de crisis como objetivo
 - 1.2. Del Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo al Mecanismo RED: un viaje por el diálogo social
2. Los pilares del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo: fundamento, financiación y activación
 - 2.1. Fundamentos y finalidades.
 - 2.2. El corazón del nuevo sistema: la financiación de mecanismo RED
3. La activación del Mecanismo RED: causas y decisión
 - 3.1. Las causas de activación del Mecanismo RED: Las modalidades cíclica y sectorial como vías de acceso
 - A) Especialidades de la modalidad cíclica
 - B) Especialidades de la modalidad sectorial
 - 3.2. La activación del Mecanismo RED como acto de Gobierno
4. Procedimiento de solicitud de las medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos: Los ERTE del Mecanismo RED
 - 4.1. Un procedimiento de formación mestiza
 - 4.2. Inicio del procedimiento: La solicitud de la empresa
 - 4.3. El período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras
 - 4.4. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

- 4.5. La recuperación de la autorización administrativa
- 4.6. Período de aplicación del ERTE del Mecanismo RED
 - A) Reglas materiales de aplicación durante el ERTE
 - B) Cotización durante la aplicación de las medidas: Exoneraciones
- 5. El régimen de prestacional de las personas trabajadoras afectadas por el Mecanismo RED
 - 5.1. La definición de una nueva prestación "especial" por desempleo
 - 5.2. Ámbito subjetivo de la protección
 - 5.3. Contenido de la prestación
 - 5.4. Procedimiento para la solicitud y reconocimiento del derecho
 - 5.5. Régimen de incompatibilidades

CAPÍTULO XI. DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

Raquel Vida Fernández

- 1. Introducción
- 2. Los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, antes y después de la reforma de 2012
 - 2.1. Antecedentes de sobre la controvertida posibilidad de utilizar los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el ámbito del empleo público laboral
 - 2.2. Los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción después de la reforma laboral de 2012
 - A) El ámbito de aplicación: procedimientos diferentes para los laborales del Sector Público administrativo y Sector Público empresarial
- 3. La derogación de la extinción de contratos por causas económicas en las administraciones públicas. Posibles efectos
 - 3.1. Posibles interpretaciones sobre el alcance de la derogación de la Disposición Adicional 16ª del Estatuto de los Trabajadores
 - A) Interpretación estricta, de la eliminación de despidos por causa EPOT en las Administraciones Públicas
 - B) Interpretación abierta, defensora del retorno a la aplicación de los despidos por causa EPOT en el sector público
 - 3.2. Referencia a la permanencia de la Disposición Adicional 17ª del Estatuto de los Trabajadores
 - 3.3. El potencial efecto colateral de la derogación de la DA 16ª en la figura de los Indefinidos no Fijos

CAPÍTULO XII. LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL REAL DECRETO LEY 32/2021: ORÍGENES Y CONTENIDO

Carlos L. Alfonso Mellado

- 1. Una primera aproximación a las características generales de la reforma de 2021
 - 1.1. Cuestiones a analizar
 - 1.2. La intencionalidad general y las características de la reforma de 2021
- 2. Las funciones esenciales de la negociación colectiva y el impacto en ellas de la reforma laboral del año 2012
 - 2.1. Las funciones esenciales de la negociación colectiva
 - 2.2. Las medidas introducidas en la reforma laboral de 2012 y su potencial impacto sobre las funciones de la negociación colectiva

3. La reforma de 2021 como reacción frente a la reforma precedente: el debate social y las pretensiones
 - 3.1. El impacto real de las medidas del año 2012 en materia de negociación colectiva
 - 3.2. La intencionalidad reformadora: derogación total o parcial. La opción por una reforma consensuada
4. La reforma de la negociación colectiva en el RDL 32/2021
 - 4.1. Las medidas reformadoras de 2021 en materia de negociación colectiva: Lo que se ha hecho
 - A) La prevalencia del convenio de empresa
 - B) La ultraactividad del convenio denunciado
 - C) La determinación del convenio aplicable en el supuesto del trabajo mediante contratas
 - 4.2. Lo que no se ha hecho

CAPÍTULO XIII. LA VIGENCIA Y ULTRAATIVIDAD DE CONVENIOS EN EL MARCO DEL MODELO CONSTITUCIONAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

José Luis Monereo Pérez y Pompeyo Gabriel Ortega Lozano

1. Contexto global sobre la reforma laboral
2. Vigencia y ultraactividad en los convenios colectivos
3. La negociación colectiva como institución jurídica
4. Los contenidos reguladores de la negociación colectiva en el contexto de transformación de la empresa
5. El modelo de negociación colectiva y las opciones de política del derecho: la negociación colectiva dinámica
6. El derecho a la negociación colectiva laboral y la fuerza vinculante de los convenios colectivos

CAPÍTULO XIV. ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL VINCULADOS A LA REFORMA LABORAL: PERSPECTIVA DE CONJUNTO

Guillermo Rodríguez Iniesta

1. Introducción
2. Novedades de Seguridad Social en relación con la contratación, subcontratación y flexibilidad laboral interna
 - 2.1. El nuevo régimen de los contratos formativos
 - 2.2. Duración del contrato y potenciación de la contratación indefinida
 - A) Incumplimiento de las obligaciones para con la Seguridad Social
 - B) Incidencia en los contratos de obra o servicio determinado
 - 2.3. Contratos fijo discontinuo
 - 2.4. Contratas y subcontratas
3. Modernización de la flexibilidad interna y "mecanismo RED"
 - 3.1. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (ERTES causas ETOP y por causas de fuerza mayor)
 - 3.2. Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo
4. Gestión y control
5. Cotización
 - 5.1. Cotización adicional contratos de duración determinada
 - 5.2. Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de

trabajo

5.3. Beneficios en la cotización a la seguridad social aplicables a los ERTES y a los Mecanismos RED

5.4. Cotización de los contratos formativos en alternancia

5.5. Bonificaciones de los contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad

5.6. Supresión de la exoneración de cuotas del programa de activación para el empleo

6. Medidas de protección social

6.1. Prestación de sostenibilidad de empleo

A) Requisito previo necesario

B) Beneficiarios

C) Procedimiento

D) Prestación

E) Gestión

F) Financiación

6.2. Protección por desempleo de la seguridad social

A) Situación legal de desempleo

B) Desempleo de los trabajadores fijos discontinuos

6.3. Conciliación de la vida familiar y laboral

7. Consideraciones finales

CAPÍTULO XV. RÉGIMEN SANCIONADOR: PERSPECTIVA DE CONJUNTO

Joaquín García Murcia e Iván Antonio Rodríguez Cardo

1. Introducción

2. Algunas anotaciones sobre técnica y práctica legislativa

3. Alcance temporal, afectación material e insuficiencias en la reforma de la LISOS

4. Novedades en el cuadro de las infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas

5. Las infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias

6. El incremento de la sanción para determinados incumplimientos

7. El número de trabajadores afectados como variable del nuevo régimen sancionador

8. Nuevos cometidos para la Inspección de Trabajo

9. Consideraciones finales

CAPÍTULO XVI. EL ROL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA APLICACIÓN EFECTIVA DE LA REFORMA LABORAL: UN ENFOQUE TRANSVERSAL

María del Mar Pérez Hernández

1. Introducción

2. Reflexiones sobre el origen, función y estructura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

3. La Inspección de Trabajo en la actual Sociedad del Riesgo: Función e Impacto Social

4. Aspectos de la Reforma Laboral con mayor incidencia en la actuación inspectora

4.1. Contratación

4.2. Modificaciones en materia de ERTES

4.3. Otras modificaciones

5. Retos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el contexto de la Reforma Laboral

5.1. Medios Humanos y Materiales

5.2. Comunicación eficaz Interna y Externa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

CAPÍTULO XVII. ANÁLISIS Y TABLAS COMPARATIVAS DEL RD LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Carlos Hugo Preciado Domènech

1. Introducción

2. Análisis comparativo de las modificaciones en el estatuto de los trabajadores. La situación antes y después de la reforma