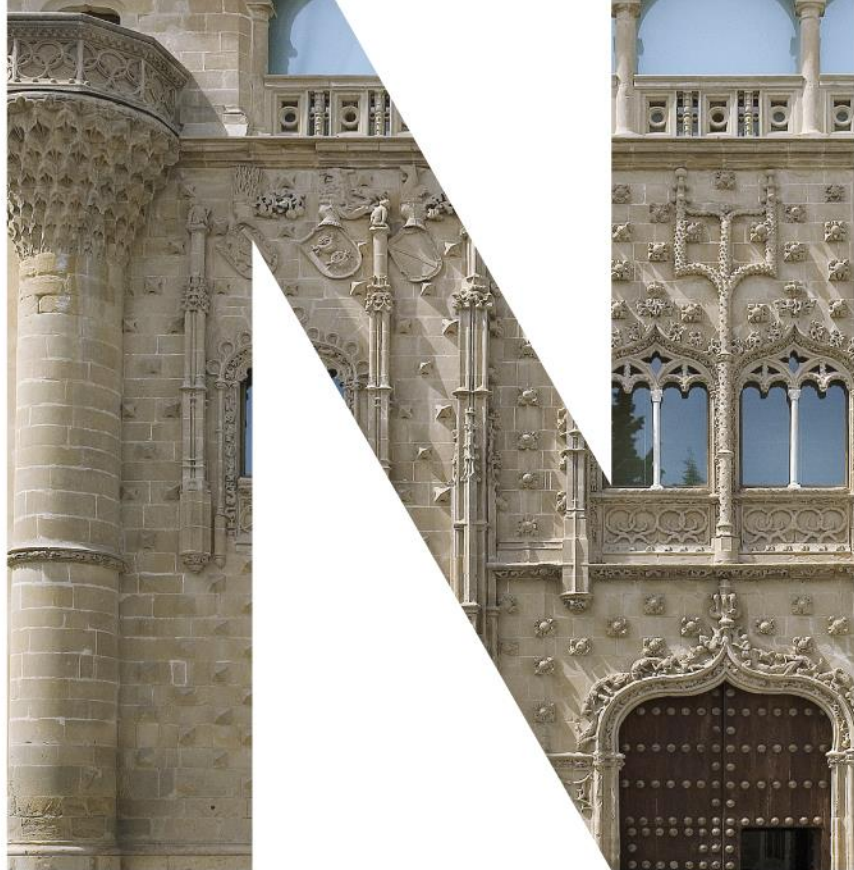




**Tu universidad
de postgrado**
Your university
for graduate
studies



**Tu universidad
para una formación
permanente**
Your lifelong
learning university



**Tu universidad
para una enseñanza
innovadora**
Your innovative
education university



**La universidad
para tu futuro**
The university
for your future

JUNIA

Aspectos generales de la reforma



Subcontratación, negociación colectiva y flexibilidad interna

Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Universidad de Sevilla

Proyecto de Investigación: Nuevas Causas y Perfiles de
Discriminación e Instrumentos para la Tutela Antidiscriminatoria
en el Nuevo Contexto Tecnológico Social (US-1264479)

Algunas reflexiones generales

- La reforma y las reformas: una reforma en cascada
- La derogación de la reforma laboral de 2012 como lema
- El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia como marco
- El diálogo social como instrumento: una apuesta y sus riesgos
- Un proceso de negociación y de devaluación
- El horizonte: el Estatuto de los Trabajadores para el Siglo XXI

PROYECTO
REFORMA LABORAL
2021



La reforma de la subcontratación: el contexto



- Una figura muy estable, con un modelo consolidado
- Mecanismos tradicionales: responsabilidad e información
- Una fuente de problemas en el siglo XXI
- El trabajo en contratas como factor de precarización
- Aluvión de propuestas en los últimos años, algunas radicales
- Cambios ya producidos, por legislador y por tribunales



La reforma de la subcontratación: los cambios

- El resultado final ha sido muy inferior a lo que se pretendía
- Se ha impuesto la aplicación del convenio de la actividad desempeñada en la contrata
- Excepción 1: que exista otro convenio de aplicación
- Excepción 2: que la contratista tenga convenio de empresa
- Se ha aprovechado la experiencia del sector público
- Se ha desactivado un mecanismo importante de precarización y de competencia desleal



La reforma de la flexibilidad interna: los antecedentes

- Concepto de flexibilidad interna
- Una flexibilidad poco utilizada en España
- La Unión Europea y la flexiguridad
- Antecedentes de la reforma de 2012:
 - Modificaciones sustanciales
 - ERTES
 - Inaplicación
 - Movilidad geográfica
 - Bolsa de horas
- La experiencia COVID
- La “otra flexibilidad”



La reforma de la flexibilidad interna: el ERTE



Cuando se produzcan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal las empresas podrán elegir entre reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo

Regulado en artículo 47 ET con mucha continuidad y más detalle para el ERTE por fuerza mayor en el artículo 47

Reducción de los plazos para el período de consulta:

Se incrementa el contenido de la comunicación que la empresa deberá hacer a los trabajadores

Posibilidad de prórroga



La reforma de la flexibilidad interna: el ERTE



Posibilidad de desafectar y afectar a trabajadores en función de las alteraciones de las circunstancias,

Se prevé ERTE de fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública

En todos los ERTES la reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, priorizándose la reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

Se mantienen prohibiciones ya aplicadas durante los ERTES COVID.

Se promocionan las acciones formativas durante la situación de ERTE

La reforma de la flexibilidad interna: el Mecanismo RED

- ❑ Se regula en un nuevo artículo 47bis del Estatuto de los Trabajadores, que permite a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.
- ❑ Este Mecanismo tiene dos modalidades:
 - ❑ Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización.
 - ❑ Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras.
- ❑ Cada uno de estos tipos tiene una duración diferente: un máximo de un año, para los cíclicos; y de un año, para los sectoriales, aunque estos podrán prorrogarse, hasta dos veces, por seis meses.
- ❑ Sólo puede ser activado por el Consejo de Ministros



La reforma de la flexibilidad interna: el Mecanismo RED

- ❑ Activado el Mecanismo, y mientras siga estándolo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, lo que se hará mediante y comunicación simultánea a la representación de los trabajadores.
- ❑ Será la autoridad laboral la que autorice las medidas solicitadas,
- ❑ Los trabajadores afectados tendrán acceso a las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera de la Ley General de la Seguridad Social. También tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- ❑ Se constituye un Fondo RED de Sostenibilidad del Empleo que se hará cargo de las prestaciones, exenciones y costes asociados a la formación.



La reforma de la negociación colectiva: el contexto

- Una materia difícil de reformar
- Un tema mayúsculo en la reforma de 2012
- Una reforma deudocrática
- El núcleo de las reivindicaciones sindicales
- Tres áreas de actuación:
 - Vigencia de los convenios
 - Prioridad aplicativa del convenio de empresa
 - Inaplicación de convenios



La reforma de la negociación colectiva: los cambios



- Una reforma menor de la prevista
- Se mantiene el procedimiento de inaplicación
- Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa, pero muy debilitada
- Se recupera la ultraactividad sine die de los convenios
- Se fomenta indirectamente la negociación
- Aplicación express de los cambios
- ¿Una reforma terminada?



La reforma del contrato formativo: el contexto



- Los contratos formativos como factor de precarización
- Mucho trabajo y poca formación
- Contrato de empleo juvenil en la práctica
- Dos modalidades tradicionales
- Dos reformas: laboral y educativa
- Unificación de diversas figuras
- Dos modalidades, pero un único contrato



El contrato para la formación en alternancia (I)

El contrato para la formación en alternancia tiene como objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, con el límite de un contrato de esta naturaleza por cada titulación.

Se aplica un límite de edad máxima

Se excluye la posibilidad de este contrato si personas han desarrollado ya la misma actividad en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

El trabajo a prestar se limita a actividades “directamente relacionadas” con las actividades formativas que justifican esta contratación.



El contrato para la formación en alternancia (II)

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima

Se excluye la posibilidad de horas complementarias, de horas extraordinarias (salvo las de fuerza mayor), del trabajo nocturno y del trabajo a turnos,

No se podrá acordar un periodo de prueba.

La duración será de entre tres meses y dos años, y podrá desarrollarse de forma no continuada, con posibilidad de prórroga y suspensión

Se establecen reglas especiales sobre la retribución a percibir, que no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, sin ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.





Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (I)

Para quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Deberá concertarse dentro de los tres años (cinco años si se concierta con una persona con discapacidad) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios,

No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses,

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Se prohíbe que una persona pueda ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional.



Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (II)

Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto.

Se permite establecer un periodo de prueba

No podrán realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.

Su uso se limita a puestos de trabajo que permitan obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

La retribución será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos, o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas

sin que en ningún caso pueda ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

ALGUNAS ENSEÑANZAS

- El Derecho del Trabajo del Siglo XXI empieza ahora
- Lo estructural y lo coyuntural
- Las auténticas tendencias
- La coartada del empleo ya no funciona
- Las nuevas formas de generar y difundir el conocimiento



PROYECTO
REFORMA LABORAL
2021

IUSLABLOG



MUCHAS GRACIAS

