



REFORMA Y CONTRARREFORMA: NUEVOS RETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

V JORNADAS UNIVERSITARIAS VALENCIANAS
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Coordinadora

REMEDIOS ROQUETA BUJ

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Valencia

Autores

JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET

REMEDIOS ROQUETA BUJ

MAGDALENA LLOMPART BENNÀSSAR

TOMÁS SALA FRANCO

JUAN LÓPEZ GANDÍA

ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO

FRANCISCO PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL

CARMEN VIQUEIRA PÉREZ



**tirant
lo blanch**

**homenajes
& congresos**

REFORMA Y CONTRARREFORMA: NUEVOS RETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

**V JORNADAS UNIVERSITARIAS VALENCIANAS DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**COORDINADORA:
REMEDIOS ROQUETA BUJ**

**AUTORES:
JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET
MAGDALENA LLOMPART BENNÀSSAR
JUAN LÓPEZ GANDÍA
FRANCISCO PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL
REMEDIOS ROQUETA BUJ
TOMÁS SALA FRANCO
ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO
CARMEN VIQUEIRA PÉREZ**

tirant lo blanch
Valencia, 2018

Índice

PRESENTACIÓN, REMEDIOS ROQUETA BUJ	13
Capítulo 1. LA CONTRATACIÓN LABORAL, EN ESPECIAL, LA CONTRATACIÓN TEMPORAL ESTRUCTURAL. SU PAPEL EN EL CAMBIO DE MODELO DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL, ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO	17
I. VIEJOS Y NUEVOS MODELOS DE CONTRATACIÓN LABORAL	17
1. Primera etapa (1980-1994). De la Ley 10/1980 de 10 de marzo a la Ley 11/1994, de 19 de mayo.....	18
2. Segunda etapa (1994-2010): de la Ley 11/1994, de 19 de mayo a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la reforma del mercado de trabajo	20
3. Tercera etapa: de la Ley 3/2012, de 6 de julio a la actualidad (2016)	22
II. LA EVOLUCIÓN DEL MODELO DE CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL.	26
1. La intervención del legislador	26
1.1. Modificaciones de carácter general.....	26
1.1.1. La eliminación de la presunción a favor de la contratación indefinida (art. 15.1 ET)	26
1.1.2. La creación de nuevas modalidades (no tradicionales) de contratación temporal, de dudosa naturaleza	26
1.1.3. La información como garantía de transparencia: obligaciones informativas. Compromisos de conversión de los contratos de duración determinada en indefinidos	28
1.1.4. Reforzamiento de las garantías tendentes a la prevención de abusos en la contratación temporal sucesiva	28
1.1.5. Equiparación de derechos trabajadores temporales y trabajadores indefinidos	29
1.1.6. Fijación de una indemnización por fin de contrato de duración determinada	30
1.2. Modificaciones operadas sobre el contrato para obra o servicio determinado	32
1.3. Modificaciones operadas sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción	33
1.4. Modificaciones operadas sobre el contrato de interinidad	33
2. El papel de la negociación colectiva	34
3. El papel de la jurisprudencia y la doctrina judicial	36
III. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y SUS CONSECUENCIAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL: EL NUEVO MODELO DE CONTRATACIÓN LABORAL (Y SU PARADIGMA, LA SUBCONTRATACIÓN)	39
1. Las causas propiciatorias: culpas concurrentes del legislador y los tribunales.	39
1.1. La admisión por la jurisprudencia de las contrataciones como causa justificativa del contrato de trabajo para obra o servicio determinado	40

1.2.	La victoria de la Empresa-actividad frente a la Empresa-organización en el deslinde de la subcontratación y la cesión ilegal de trabajadores.	40
1.3.	El triunfo de la Empresa-organización sobre la Empresa-actividad en la aplicación de las garantías para los supuestos de transmisión de empresa.....	42
1.4.	La pérdida de atractivo de las Empresas de Trabajo Temporal a resultas de la mejora del régimen jurídico de los trabajadores cedidos	43
1.5.	El fomento de la empresa como ámbito preferente (por flexible) de la negociación colectiva.....	43
2.	Y como resultado, el incremento de la precarización: el trabajador sub-cedido	45
Capítulo 2. ACERCA DEL SISTEMA DE CONTRATACIÓN, CARMEN VIQUEIRA		
PÉREZ		49
I.	INTRODUCCIÓN	49
II.	LAS HUELLAS DE LA CRISIS EN EL MOLDE CONCEPTUAL DEL CONTRATO DE TRABAJO	50
III.	LA NECESIDAD DE SIMPLIFICAR EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN	57
IV.	BIBLIOGRAFÍA	60
Capítulo 3. LAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA, REMEDIOS ROQUETA BUJ.		
I.	INTRODUCCIÓN	63
II.	LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/ MOVILIDAD FUNCIONAL, DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	63
1.	La clasificación profesional y la movilidad funcional	63
2.	La distribución irregular de la jornada de trabajo	65
3.	La movilidad geográfica.....	67
III.	LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	67
1.	Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	67
1.1.	Las causas justificativas de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.....	67
1.2.	El criterio legal de distinción entre las modificaciones individuales y las colectivas	68
1.3.	El procedimiento de las modificaciones colectivas	70
1.4.	Efectos de las modificaciones colectivas.....	70
2.	La modificación de los convenios colectivos estatutarios	71
2.1.	Condiciones de trabajo modificables	71
2.2.	Procedimiento de modificación	72
2.3.	Efectos de la modificación	73
2.4.	Vías de reacción de los trabajadores afectados por la modificación ..	74
IV.	LA SUSPENSIÓN CONTRACTUAL Y LA REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA.....	77
1.	Los elementos cuantitativos y temporales de las medidas de ajuste temporal	77
2.	Las causas justificativas de las medidas de ajuste temporal.....	78
3.	Efectos provocados por la adopción de las medidas de ajuste temporal.....	80
4.	La impugnación judicial de las medidas de ajuste temporal.....	82
5.	Conclusiones.....	83

Capítulo 4. CAUSAS QUE JUSTIFICAN LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD Y CUESTIONES CONEXAS EN TORNO A LA FLEXIBILIDAD, MAGDALENA LLOMPART BENNÀSSAR.....	85
I. INTRODUCCIÓN	85
II. CAUSAS QUE JUSTIFICAN LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD .	85
1. Consideraciones generales.....	85
2. Necesaria razonabilidad de la medida empresarial.....	87
3. Algunas particularidades en torno a las causas de flexibilidad	88
III. CUESTIONES PROCEDIMENTALES	90
1. Cómputo del periodo de 90 días.....	90
2. La no comunicación individual de los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo	91
IV. REBAJA DE LOS COSTES INDEMNIZATORIOS	92
1. Cálculo de la indemnización según la fecha de suscripción del contrato de trabajo	92
2. Salario regulador en caso de su previa modificación.....	94
Capítulo 5. LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA TRAS LAS REFORMAS LABORALES, JUAN LÓPEZ GANDÍA.....	97
I. HACIA UNA NUEVA CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	97
II. ALGUNOS PERFILES DE LA INAPLICACIÓN.....	105
1. Descuelgue en caso de aplicación de varios convenios. Los grupos de empresa laborales	105
2. Los convenios colectivos extraestatutarios.....	106
3. Las materias	107
4. Las causas. Medidas de descuelgue y otras medidas de flexibilidad	108
5. Algunas cuestiones sobre el procedimiento	111
6. La gestión del desacuerdo en la fase de consultas. La intervención de la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos u órgano autonómico equivalente.....	114
7. La duración del descuelgue.....	116
8. El alcance del descuelgue y la cuestión de la retroactividad	117
9. Ámbito de los trabajadores afectados.....	119
10. Otros efectos	119
11. Un nuevo orden público laboral cara a la negociación colectiva	120
III. CONCLUSIONES.....	121
IV. BIBLIOGRAFÍA.....	122
Capítulo 6. ULTRAACTIVIDAD Y CADUCIDAD DEL CONVENIO, JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET	125
I. INTRODUCCIÓN	125
II. LA GÉNESIS DEL PROBLEMA.....	125
III. LA POLÉMICA SOBRE LA CADUCIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO	128
IV. LAS PERPLEJIDADES TEÓRICAS.....	130

V. LA CONTINUIDAD DE LAS CONDICIONES CONVENCIONALES: PROBLEMAS INTERPRETATIVOS	132
a) Los supuestos de la «contractualización»: relevancia de la existencia de un convenio de ámbito superior	133
b) El alcance de la «contractualización»	135
VI. ¿ES NECESARIA UNA INTERVENCIÓN ADICIONAL?	140
VII. BIBLIOGRAFÍA CITADA	143
SEMBLANZA DE TOMÁS SALA FRANCO, FRANCISCO PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL.	145
CONFERENCIA DE CLAUSURA. ACERCA DE LAS REFORMAS LABORALES, TOMÁS SALA FRANCO	153

COMUNICACIONES

Comunicación 1. LAS VACACIONES, LOS PERMISOS RETRIBUIDOS Y LAS AUSENCIAS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA COMO CAUSA DEL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN, MIGUEL BASTERRA HERNÁNDEZ	167
I. INTRODUCCIÓN: LA CAUSA DEL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	167
II. LA DISMINUCIÓN DE PLANTILLA, EN TÉRMINOS GENERALES, COMO CAUSA DEL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	169
III. LAS VACACIONES Y OTRAS AUSENCIAS DEL PERSONAL COMO CAUSA PARA LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA PRIVADA: LA STSJ DE MADRID DE 20/01/2016 (REC. 627/2015)	170
IV. CONCLUSIONES	173
Comunicación 2. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EX ARTÍCULO 47 ET DENTRO DEL PROCEDIMIENTO CONCURSAL: ASPECTOS CONTROVERTIDOS, EDUARDO ENRIQUE TALÉNS VISCONTI	175
I. CONSIDERACIONES PREVIAS	175
II. EL CARÁCTER COLECTIVO DE LAS SUSPENSIONES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	179
III. LA INCLUSIÓN EXPRESA DE LA REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA ORDINARIA DIARIA DE TRABAJO DENTRO DE LAS COMPETENCIAS DEL JUEZ DEL CONCURSO	182
IV. LA CONCURRENCIA DE CAUSAS EMPRESARIALES PARA PODER ADOPTAR SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO	184
V. LA APORTACIÓN DE UN PLAN SOCIAL DE ACOMPAÑAMIENTO	186
VI. LA DURACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS	187
VII. LA INTERVENCIÓN DEL JUEZ DEL CONCURSO EN CASO DE QUE NO EXISTA ACUERDO DURANTE EL PERIODO DE CONSULTAS: EL PRINCIPIO	

DE CONGRUENCIA COMO LÍMITE A LA ADOPCIÓN DE SUSPENSIÓNES DEL CONTRATO CUANDO SE SOLICITEN OTRAS MEDIDAS DISTINTAS.....	189
VIII. CONCLUSIONES.....	192
IX. BIBLIOGRAFÍA.....	194
Comunicación 3. LA SUBROGACIÓN PARCIAL EN LA SUCESIÓN DE CONTRATAS: ALGUNOS PUNTOS CRÍTICOS, MARÍA DESAMPARADOS BOHIGUES ESPARZA	197
I. INTRODUCCIÓN	197
II. LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 44 ET EN LOS SUPUESTOS DE SUCESIÓN DE CONTRATAS.....	198
III. LA SUBROGACIÓN CONVENCIONAL	200
IV. LA APLICACIÓN DE LOS LÍMITES DE LA JORNADA EN LOS SUPUESTOS DE SUCESIÓN DE CONTRATAS	201
V. CONCLUSIONES.....	203
Comunicación 4. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA COMPETITIVIDAD COMO CAUSA JUSTIFICADORA DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, RAQUEL POQUET CATALÁ	207
I. INTRODUCCIÓN	207
II. CAUSAS JUSTIFICADORAS DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	209
III. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE COMPETITIVIDAD	214
IV. CONCLUSIÓN.....	218
V. BIBLIOGRAFÍA.....	220
Comunicación 5. EL LIMITADO IMPACTO REAL DE LA REFORMA 2012 DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, JESÚS LAHERA FORTEZA	221
I. ANÁLISIS EMPÍRICO LA REFORMA 2012 DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	221
II. CREACIÓN DE NUEVAS UNIDADES CONVENCIONALES DE EMPRESA.....	222
III. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LAS EMPRESAS	224
IV. GESTIÓN DE LA ULTRA ACTIVIDAD ANUAL DEL CONVENIO COLECTIVO	226
V. CONCLUSIONES.....	227
VI. FUENTES ESTADÍSTICAS – CIERRE DE DATOS OCTUBRE DE 2016.....	230
Comunicación 6. A VUELTAS CON LA LEGITIMACIÓN EMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. EL DEBILITAMIENTO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, RAFAEL MOLL NOGUERA	231
I. INTRODUCCIÓN	231
II. LA LEGITIMACIÓN EMPRESARIAL A NIVEL SUPRAEMPRESARIAL	232
III. PRESUNCIONES JURISPRUDENCIALES DE LEGITIMACIÓN	238
IV. LEGITIMACIÓN EN LOS NUEVOS ÁMBITOS: GRUPOS DE EMPRESA Y REDES DE EMPRESAS	242
V. CONCLUSIONES.....	243