

RESEÑA DE “LA REFORMA LABORAL DE 2021: ESTUDIO TÉCNICO DE SU RÉGIMEN JURÍDICO”*

(VV. AA.; MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Dirs., y ORTIZ CASTILLO, F., Coord., LABORUM, MURCIA, 2022)

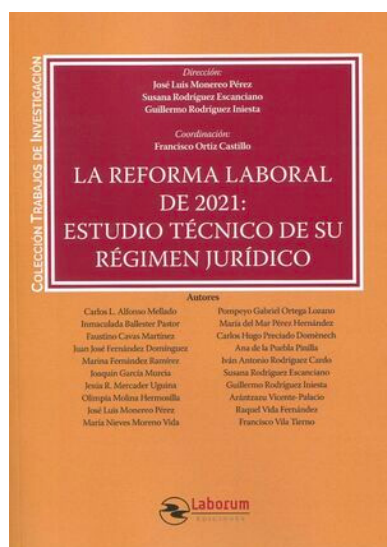
Alejandro Muros Polo

Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada

amurospolo@ugr.es ORCID [0000-0002-6192-8481](https://orcid.org/0000-0002-6192-8481)

Recepción de trabajo: 17-06-2022 - Aceptación: 19-06-2022 - Publicado: 21-07-2022

Páginas: 320-325



Hace unos meses ha visto la luz la magnífica obra colectiva titulada *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, a raíz de la nueva ordenación jurídico-legal que ha propuesto el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, fruto del acuerdo en sede de concertación social.

En este sentido, la monografía aquí recensionada recaba un estudio jurídico, desde una perspectiva crítica, que analiza los principales hitos de la Reforma laboral de 2021 de la mano de las brillantes aportaciones de la doctrina más relevante y especializada del *iuslaboralismo* español. Todo ello con la finalidad de ofrecer respuestas o criterios interpretativos a los operadores jurídicos en la aplicación de la citada Reforma laboral.

- * Proyecto de Investigación I+D+i, “Los Sistemas de Protección Social ante la incidencia de la disrupción digital”. Proyectos del Plan Nacional 2020. Referencia: PID2020-115701RB-I00. [Convocatoria 2020 de «Proyectos i+d+i» en el marco del programa estatal de generación de conocimiento y fortalecimiento científico y tecnológico del sistema de i+d+i y del Programa estatal de i+d+i orientada a los retos de la sociedad]
- Proyecto de Investigación de Investigación I+D+i, subvencionado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología, “Envejecimiento Activo y Vida Laboral: Trabajadores Maduros y Pensionistas Productivos” (DER2017-85096-R).
- Proyecto B-SEJ-213-UGR18 “Retos de la modernización de la asistencia sanitaria en Andalucía: cohesión interterritorial, envejecimiento y revolución digital”. Proyectos I+D+i del Programa Operativo FEDER 2018.
- Proyecto P18-RT-4634: “Instrumentos para la Protección Integral de las Personas Discapacitadas en una Sociedad Inclusiva y del Bienestar. Especial referencia a Andalucía en el marco de las Estrategias Nacionales y de la Unión Europea”. Proyectos I+D+i (PAIDI 2020) Convocatoria 2018.

“LA REFORMA LABORAL DE 2021: ESTUDIO TÉCNICO DE SU REGIMEN JURÍDICO”

La calidad de la presente obra colectiva es corroborada por su magnífica dirección a cargo de los profesores Monereo Pérez (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social y Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social y de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, ambas de *Laborum*), Rodríguez Escanciano (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León y Subdirectora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo *Laborum*) y Rodríguez Iniesta (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia y Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo *Laborum*). Asimismo, la edición a cargo de *Laborum*, referente en el estudio teórico-práctico del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, supone un aval de que la obra aquí recensionada se convertirá en un estudio de obligada consulta por parte de toda persona que quiera acercarse a la comprensión y aplicación de la Reforma laboral de 2021.

En cuanto a la estructura de las 674 páginas que componen el libro objeto de reseña, esta se constituye por una breve presentación a cargo de los directores y 17 capítulos, en los cuales se aborda de forma detallada, minuciosa y omnicomprensiva cada una de las aristas del Real Decreto-ley 32/2021 a través de un rigor científico-técnico inigualable. En concreto:

- El Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, Francisco Vila Tierno, analiza en el primer capítulo “El contrato formativo en sus dos modalidades”. Esto es, analiza desde una perspectiva técnica y jurídico-crítica (señaladamente, objeto y ámbito subjetivo, aspectos laborales y aspectos formativos) los dos nuevos contratos formativos, que sustituyen a los anteriores, y que ahora pasan a conocerse como “contrato de formación en alternancia” y “contrato formativo para la obtención de la práctica profesional”. Por último, expone los elementos comunes de ambos contratos formativos.
- La Profesora María Nieves Moreno Vida, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, por su parte, se encarga de desarrollar el capítulo segundo titulado: “Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas”. Un capítulo que aborda la compleja tarea, pero con éxito, de sistematizar e interpretar la nueva regulación del contrato temporal por circunstancias de la producción, en su doble modalidad por incremento ocasional e imprevisible de la actividad o bien por situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida. A su vez, la Profesora Moreno Vida resalta los principales mecanismos introducidos por la Reforma con el fin de atajar el problema de la temporalidad en el mercado de trabajo español.
- En el tercer capítulo, Olimpia Molina Hermosilla, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén, afronta el análisis del contrato para la sustitución de la persona trabajadora, no sin antes comparar esta nueva regulación con su predecesora y con el correspondiente anterior contrato de interinidad, haciendo hincapié en el uso y abuso de la contratación temporal a través de esta figura contractual. Asimismo, la autora recoge una referencia expresa a este contrato en el sector público, así como explicita las causas y consecuencias de la extinción del contrato para la sustitución.

“LA REFORMA LABORAL DE 2021: ESTUDIO TÉCNICO DE SU REGIMEN JURÍDICO”

- El capítulo IV, “El nuevo contrato fijo-discontinuo en la Reforma laboral de 2021”, autoría del Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, Faustino Cavas Martínez, muestra un excelente estudio acerca de esta modalidad de contrato de trabajo, ciertamente relanzado tras la reciente reforma laboral. Capítulo que no solo se limita a conformar el régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo (como puede ser su forma y contenido, deber de llamamiento, protección por desempleo, etc.), sino que, además, se ocupa de su distinción con el resto de las modalidades contractuales para facilitar una mejor aprehensión.
- La Profesora Susana Rodríguez Escanciano, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León, elabora en el capítulo V un magnífico estudio sobre “El nuevo contrato “indefinido adscrito a obra” en el sector de la construcción”. Para ello, la autora elabora, en primer lugar, una apreciación general del empleo en el sector de la construcción y analiza, en un segundo lugar, el derogado “contrato fijo de obra” para, en último lugar, exponer el régimen jurídico-laboral del nuevo “contrato indefinido adscrito a la obra”, sin dejar de aprovechar la ocasión para proponer ciertas restricciones a la subcontratación con el fin de atajar el problema de la temporalidad en la construcción.
- En el sexto capítulo, la Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, Marina Fernández Ramírez, aborda la cuestión del contrato a tiempo parcial. Contrato que, si bien casi no ha sido modificado por la Reforma laboral, está llamado tras el endurecimiento de la contratación temporal a ejercer un protagonismo especial en los nuevos contratos indefinidos o fijos-discontinuos que se concierten. Así lo destaca la autora a lo largo de su exposición, analizando los cambios normativos en este sentido y los aspectos medulares de la contratación a tiempo parcial, a la vez que plantea las bases para un debate en torno al posible aumento de este tipo de contrato y los efectos que ello pueda tener sobre la parcialidad involuntaria, sobre todo femenina.
- “Principio de causalidad en la contratación (tras la reforma operada por el RD-ley 32/2021)”, capítulo elaborado por las Catedráticas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Jaume I de Castellón, Arántzazu Vicente-Palacio e Inmaculada Ballester Pastor, es el lugar en el que se analiza la reconfiguración del elemento causal en las diferentes modalidades de contratación. Concretamente, se estudia el restablecimiento de la presunción sobre el carácter indefinido del contrato, la derogación del contrato para obra y servicio determinado y el significado y alcance de la previsión del art. 15.1 ET en cuanto al deber de consignar en el contrato temporal la causa habilitante, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista. Además, las autoras enlazan la causa habilitante y su renovada importancia con los diferentes contratos de trabajo: por circunstancias de la producción, “indefinido adscrito a obra” y fijo-discontinuo en el marco de contratos mercantiles o administrativas.
- En el capítulo VIII, el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, José Luis Monereo Pérez, contribuye a la presente obra colectiva con una brillante aportación en torno a la “Subcontratación empresarial y reforma laboral”. El autor

“LA REFORMA LABORAL DE 2021: ESTUDIO TÉCNICO DE SU REGIMEN JURÍDICO”

analiza exhaustivamente el fenómeno de la descentralización productiva y, en especial, la “subcontratación económica” de obras y servicios del art. 42 ET, que viene siendo utilizada en los últimos años como un mecanismo de ahorro de costes en mano de obra que ahonda, a su vez, en la precarización del trabajo y la competencia desleal entre empresas, sobre todo en lo que respecta a las empresas multiservicios. En este sentido, el Profesor Monereo Pérez cataloga como positiva la reforma del art. 42.6 ET en cuanto al convenio colectivo aplicable en las operaciones de subcontratación, más aún si se tiene en cuenta que el convenio de empresa ya no podrá regular materias salariales por si este fuera finalmente de aplicación (art. 84.2 ET). Tras analizar los problemas aplicativos de las recientes modificaciones, el autor vierte una serie de conclusiones críticas y de *lege ferenda* entre las que destaca la necesidad de suprimir la referencia a la subcontratación de “propia actividad” por el efecto de expulsión de las garantías, especialmente preventivas, en materia salarial, de Seguridad Social o de prevención de riesgos laborales que tiene esta noción para el resto de contrataciones.

- El Profesor Juan José Fernández Domínguez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León, aborda la cuestión de los “Procedimientos de regulación temporal de empleo (artículo 47 ET)” en el noveno capítulo. En este capítulo el Profesor Fernández Domínguez ahonda en los diferentes cambios que ha introducido la Reforma laboral 2021 tras la experiencia de la COVID-19 en la regulación del Expediente de Regulación Temporal de Empleo (art. 47 ET), ya sea por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, ya sea por fuerza mayor temporal (en su modalidad común o por decisiones de la autoridad pública), sin olvidar las disposiciones comunes a ambos procedimientos.
- Jesús R. Mercader Uguina y Ana de la Puebla Pinilla, catedráticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III y de la Autónoma de Madrid, respectivamente, son los encargados de elaborar el capítulo X de la obra aquí recensionada con el título: “El mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo: un marco permanente para la conservación del empleo en situaciones de crisis”. Se trata, por tanto, de un trabajo en el que se analiza el nuevo mecanismo RED, como una herramienta de flexibilidad interna de carácter estructural, en su doble modalidad cíclica o sectorial. Los autores, tras unas consideraciones introductorias y de configuración general del mecanismo RED, pasan a profundizar en el modo de activación de carácter político de este instrumento, en su procedimiento de solicitud “mestizo” y en el régimen prestacional aparejado al mecanismo RED.
- En el capítulo XI, titulado “Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público”, la Profesora Colaboradora Doctora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada Raquel Vida Fernández, experta en la materia de empleo público, plantea los posibles efectos de la derogación de la disposición adicional 16ª ET por el RD-ley 32/2021, disposición donde se regulaba la posibilidad de realizar despidos por causas ETOP en el sector público. Para ello, la autora realiza un recorrido por los planteamientos previos y posteriores a la introducción de esta previsión de despedir con la Reforma laboral de 2012, al igual que analiza su ámbito de aplicación en función de que se trate

“LA REFORMA LABORAL DE 2021: ESTUDIO TÉCNICO DE SU REGIMEN JURÍDICO”

de Sector Público administrativo o empresarial y fundacional. Finalmente, la Profesora Vida Fernández discute en torno a las dos posibles interpretaciones de la derogación de la DA 16ª ET, una estricta y otra abierta, y sus consecuencias sobre la consideración del indefinido no fijo.

- El Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, Carlos L. Alfonso Mellado, realiza una aproximación a “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-ley 32/2021: orígenes y contenido” en el capítulo XII. Capítulo que se inicia con un análisis al sentido general de la Reforma de 2021, seguido de una configuración en torno a las funciones de la institución de la negociación colectiva en el ámbito de las relaciones laborales y la influencia que ha tenido sobre ellas la Reforma laboral de 2012. Por último, el autor se ocupa de la situación actual de la negociación colectiva en España, además de analizar ya de forma detallada las modificaciones introducidas por el RD-ley 32/2021, concretamente: la recuperación del papel esencial del convenio de sector en la determinación del salario, la rehabilitación del régimen de prórroga indefinida del contenido del convenio denunciado en defecto de que otra cosa se pacte, y la determinación del convenio aplicable en los casos de contrataciones entre empresas.
- El capítulo XIII, dedicado a “La vigencia y ultraactividad de convenios en el marco del modelo constitucional de negociación colectiva”, es tratado de forma brillante por los profesores del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social la Universidad de Granada José Luis Monereo Pérez, Catedrático de Universidad, y Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, Profesor Ayudante Doctor. En esta parte de la obra colectiva aquí recensionada se expone la recuperación de la denominada ultraactividad indefinida de los convenios colectivos, una vez han sido denunciados y ha transcurrido el proceso de negociación sin acuerdo alguno, no sin antes resaltar la problemática y las diferentes interpretaciones judiciales en cuanto al régimen jurídico anterior y, además, elaborar un panorama general sobre la inserción de la negociación colectiva en el modelo constitucional.
- El Profesor Guillermo Rodríguez Iniesta, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, se ocupa de tratar los “Aspectos de Seguridad Social vinculados a la reforma laboral: perspectiva de conjunto” en el capítulo XIV. En este espacio el autor elabora una referencia a las principales novedades en materia de Seguridad Social introducidas por la Reforma laboral de 2021 relacionadas con los supuestos de contratación, subcontratación e instrumentos de flexibilidad interna, el ERTE y el mecanismo RED. Asimismo, el Profesor Rodríguez Iniesta desgrana los novedosos aspectos relacionados con la gestión y control, la cotización y las medidas de protección social y sus modificaciones.
- El capítulo XV, “Régimen sancionador: perspectiva de conjunto”, en coautoría entre el Profesor Joaquín García Murcia, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid, e Iván Antonio Rodríguez Cardo, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, aborda la cuestión de los cambios introducidos por el RD-ley 32/2021 en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En concreto, se detallan las nuevas infracciones en materia de relaciones laborales individuales

“LA REFORMA LABORAL DE 2021: ESTUDIO TÉCNICO DE SU RÉGIMEN JURÍDICO”

y colectivas o en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias. Además, se hace una mención especial al incremento de las sanciones en determinados incumplimientos y al nuevo estándar sancionador en torno al número de trabajadores afectados.

- La Jefa de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Almería y Doctora en Derecho, María del Mar Pérez Hernández, protagoniza el capítulo XVI dedicado a “El rol de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la aplicación efectiva de la reforma laboral: un enfoque transversal”. A lo largo de estas páginas, la autora realiza una reflexión sobre la finalidad y función de la ITSS en cuanto al cumplimiento de las normas laborales, realizando un recorrido desde el origen de la institución hasta nuestros días. Asimismo, establece una relación entre los principales cambios introducidos por la Reforma laboral de 2021 y el reciente Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo 2021-2023, sin dejar de destacar los principales retos a los que se tiene que enfrentar la ITSS en un futuro próximo: el robustecimiento de sus medios humanos y materiales y la mejora en la estrategia de comunicación.
- El último capítulo, en autoría de Carlos Hugo Preciado Domènech, Magistrado Especialista en el Orden Social del TSJ de Cataluña y Doctor en Derecho, titulado “Análisis y tablas comparativas del RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”, recoge un magnífico cuadro comparativo de las novedades introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor de la Reforma laboral, lo cual supone un preciso colofón a modo de resumen de todas las materias tratadas en la presente obra colectiva.

En definitiva, *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico* viene a constituir una obra de máxima referencia doctrinal para los estudiosos del Derecho, y del Derecho del Trabajo en particular, de obligada consulta si se quiere comprender de forma exhaustiva y omnicomprendensiva el alcance de la Reforma laboral tras el RD-ley 32/2021. Además, la obra recensionada, realizada por los autores más prestigiosos provenientes del mundo académico, está llamada a cubrir un vacío en el mercado editorial, pues hasta el momento son pocas las publicaciones que analizan de forma detallada y minuciosa cada una de las aristas de la reciente reforma en materia laboral. Solo me queda, pues, recomendar su atenta lectura.