



---

# **Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE DERECHO**

**GRADO DE DERECHO**

**TRABAJO DE FIN DE GRADO:**

**“LA CONTRATACIÓN TEMPORAL”**

Diciembre 2015

**AUTOR: ÁNGEL VELASCO COCHO**

**TUTOR: MILAGROS ALONSO BRAVO**

## **RESUMEN:**

La contratación temporal estructural en el ordenamiento jurídico español es aquella que debe fundamentarse en las causas (principio de “causalidad”) que establece la Ley: para la ejecución de una obra o servicio determinado, para atender circunstancias eventuales de la producción o para sustituir a un trabajador con derecho de reserva del puesto. Sin embargo, en la práctica observamos que los empresarios se refugian en los “vacíos legales” que deja la regulación laboral para suscribir contratos de duración determinada en lugar de contratos fijos o indefinidos. En teoría, el régimen jurídico español de la contratación temporal estructural se fundamenta en el principio de “causalidad”, cuyo dogma puede resumirse en que: “para necesidades temporales contratos temporales y para necesidades permanentes contratos por tiempo indefinido”. No obstante, hay otros mecanismos legales complementarios que pueden blindar el principio de “causalidad” pero no se han desarrollado o se han desarrollado de manera incorrecta, constituyendo los “vacíos legales” mencionados anteriormente.

Muchos de esos “vacíos legales” han persistido a lo largo de las numerosas reformas laborales que se han acometido en la regulación de la contratación temporal, llegando hasta la actualidad, generando un hábito o costumbre entre empresarios y trabajadores que dificulta bastante la futura solución del problema, debido al impacto que puede suponer una revisión profunda de la materia.

## **PALABRAS CLAVE:**

- Contratación temporal, principio de “causalidad”; contrato temporal; contrato indefinido; reforma laboral; empresario; trabajador.

## **ABSTRACT:**

Structural temporary employment in the Spanish legal system is one that must be based on causes (principle of “causality”) established by Law: for the execution of a work or service to attend eventual production circumstances or to replace a worker entitled to reservation of post. However, in practice we see that employers take refuge in the “legal vacuums” that are allowed by labor regulation to sign temporary contracts instead of fixed or indefinite contracts. In theory, the Spanish legal system of structural temporary employment is based on the principle of causality, whose dogma can be summarized as: “temporary contracts for temporary needs and permanent contracts for permanent needs”. Nevertheless there are

other complementary legal tools that can shield the principle of causality but have not been developed or have been developed incorrectly, constituting the "legal vacuums" previously mentioned.

Quite of those "legal vacuums" have persisted throughout the many labor reforms that have been undertaken in the regulation of temporary contracts, reaching the present, creating a habit or custom between employers and employees that seriously hinders the future problem's solution because of the impact that can suppose a depth review of the matter.

**KEY WORDS:**

- Temporary employment; principle of "causality"; temporary contract; indefinite contract; labor reform; employer; employee.

# ÍNDICE

1. <b>INTRODUCCIÓN</b> .....	Página 6
1.1. Situación actual de la contratación temporal.....	Página 6
1.2. Objetivos.....	Página 8
1.3. Estructura empleada.....	Página 8
2. <b>EVOLUCIÓN DEL PRINCIPIO DE “CAUSALIDAD” EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL</b> .....	Página 10
2.1. Contratos temporales como medida de fomento del empleo en la crisis de los setenta.....	Página 11
2.2. La reforma laboral de 1984: la liberalización de la contratación temporal.....	Página 16
2.3. La reforma de 1994: el restablecimiento del principio de “causalidad” en la contratación temporal.....	Página 21
2.4. La reforma laboral de 1997: especificación y delimitación de los supuestos de contratación temporal causal.....	Página 27
2.5. La reforma laboral de 2001: el control por la negociación colectiva del uso de los contratos temporales.....	Página 30
2.6. La reforma de 2006: lucha contra la precariedad.....	Página 37
2.7. La reforma de 2010: precisiones a los mecanismos de prevención del abuso en la contratación temporal.....	Página 44
2.8. La reforma de 2011: suspensión del art. 15.5 ET.....	Página 51

2.9. La reforma de 2012: adelanto del plazo de suspensión del art. 15.5 ET....	Página 52
<b>3. CONTRATOS TEMPORALES ESTRUCTURALES.....</b>	<b>Página 55</b>
3.1. Obra y servicio determinado.....	Página 55
3.1.1. Objeto del contrato: la realización de la obra o la prestación de un servicio.....	Página 56
3.1.2. Autonomía y sustantividad propia de la obra y del servicio.....	Página 59
3.1.3. Duración máxima legal.....	Página 65
3.1.4. Finalización del objeto del contrato.....	Página 66
3.2. Eventual por circunstancias de la producción.....	Página 65
3.2.1. La identificación del objeto del contrato.....	Página 69
3.2.2. Duración máxima de la contratación eventual.....	Página 74
3.2.3. Prórroga contractual.....	Página 80
3.2.4. La extinción del contrato por la expiración del tiempo convenido...	Página 84
3.2.5. El papel de la negociación colectiva en la determinación de los elementos nucleares del contrato.....	Página 89
3.3. Interinidad (por sustitución y por vacante).....	Página 95
<b>4. LA TEMPORALIDAD COMO PROBLEMA JURÍDICO.....</b>	<b>Página 98</b>
4.1. Rasgos cuantitativos y cualitativos fundamentales.....	Página 98
4.2. ¿Es el marco jurídico un factor determinante de la tasa de temporalidad en España?.....	Página 102

4.2.1. La jurisprudencia interpretativa de los tipos contractuales del art. 15 ET.....	Página 105
4.2.2. Las responsabilidades por incumplimiento: inoperatividad de la responsabilidad contractual y de la sancionadora.....	Página 107
4.2.3. Los procedimientos de control. Insuficiente control sindical y de la Inspección.....	Página 110
4.2.4. El pobre papel de la negociación colectiva.....	Página 111
5. <b>CONCLUSIONES</b> .....	Página 114
6. <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	Página 118

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Situación actual de la contratación temporal.

En España uno de cada cuatro trabajadores tiene un contrato temporal, expresiones como “empleo precario”, “temporalidad”, “contrato basura” son de rabiosa actualidad. Si alzamos la vista a nuestro entorno nos percatamos de que somos el segundo país de la Unión Europea con mayor tasa de temporalidad, sólo por detrás de Polonia. Para más inri, esta temporalidad presenta índices superiores a la media nacional en colectivos como los jóvenes (siete de cada diez tienen un contrato de duración determinada) y las mujeres, cuya tasa de temporalidad del 24,5% está por encima de la media nacional (24%). También se encuentran más contratos temporales en el colectivo de trabajadores con un nivel de estudios bajo (con tasas que superan también a la media nacional) o que cuentan con una formación generalista, en actividades poco cualificadas entre las que destacan fundamental la agricultura y la construcción; en empresas de entre 11 y 49 trabajadores y, por comunidades autónomas, en Andalucía y Extremadura.

La dualidad del mercado de trabajo refleja una profunda desigualdad entre los trabajadores fijos y temporales que va a tener implicaciones muy severas para la economía en su conjunto, toda vez que conduce a que los ajustes en el mercado de trabajo se realicen a través de la contratación o el despido masivo de trabajadores temporales, quedando excluida cualquier posibilidad de que las empresas corrijan sus costes modificando los salarios. El desempleo se constituye en la válvula de escape de la crisis en la economía española; pero al operarse de esa manera la depresión se acentúa pues el paro afecta seriamente a las expectativas de consumo, restringiendo el gasto de los ocupados, y, por derivación, a las de inversión, pues esa caída del gasto hace que se deteriore la confianza de los empresarios en el futuro inmediato. Es decir, al centrarse el ajuste del mercado de trabajo en el nivel de desempleo, las recesiones en España se harían más intensas y, sobre todo, más duraderas que en otros países.

A todo ello debe añadirse que el alto nivel de temporalidad, al impedir que muchos trabajadores adquieran las destrezas necesarias para los empleos de cierta cualificación, repercute negativamente sobre la productividad de la economía, lo que equivale a decir que reduce su capacidad competitiva en el comercio internacional y, como consecuencia, sus posibilidades de obtener, a través de la exportación, los ingresos necesarios para equilibrar las cuentas exteriores. Este último aspecto es especialmente sensible en España, pues la

crisis actual hace que la única posibilidad de ajustar las cuentas exteriores pase por incrementar la capacidad competitiva de las empresas y una alta proporción de trabajadores con contrato temporal es un freno para ello.

Desde la perspectiva individual del trabajador temporal su situación precaria generada por una inestabilidad en el empleo que le impide planificar su vida con un cierto nivel de certeza, los períodos de desempleo que van desde que finaliza un contrato de duración determinada hasta que suscribe otro, la falta de formación por parte de los empresarios en los trabajadores temporales, la frustración que supone ver como en muy pocas ocasiones se premia el rendimiento del trabajador con un contrato indefinido y las dificultades de cotizar lo suficiente para tener una pensión de jubilación digna son sólo algunos ejemplos de lo indeseable que resulta tener una tasa de temporalidad elevada.

El Derecho del Trabajo, en lo referente a la contratación laboral, se fundamenta en el principio de estabilidad en el empleo, en virtud del cual la contratación de carácter indefinido ha de ser la forma general o habitual de contratación. Para conseguir esta expectativa, el Ordenamiento Jurídico Laboral articula la regulación de la contratación en base al principio de “causalidad” de la contratación temporal, por medio del cual se establecen las circunstancias objetivas que legitiman al empresario a contratar trabajadores por un tiempo determinado.

Se pueden distinguir dos tipos de contratación por tiempo determinado: la contratación temporal estructural, que es la que se fundamenta en el principio de “causalidad” en la medida en que atiende a las características objetivas intrínsecas del trabajo; y la contratación temporal coyuntural, que es aquella que se fundamenta en circunstancias ajenas o extrínsecas al trabajo. En este trabajo vamos a centrarnos en la contratación temporal estructural que, actualmente, es la que comprende la cifra más significativa de contratos temporales.

Como veremos en este trabajo, las numerosas reformas laborales que ha experimentado la regulación laboral española a lo largo de los últimos cuarenta años han modificado la configuración del principio de “causalidad”, muchas veces desvirtuándolo y algunas veces reforzándolo. En este trabajo vamos a ofrecer una visión general de las diferentes modificaciones que se han llevado a cabo, señalando los principales aciertos y los principales errores, y también poder reflexionar sobre la idoneidad del principio de

“causalidad”, en su interpretación más pura, para acabar con el problema de la temporalidad.

En la actualidad, las empresas españolas pueden acogerse a diferentes modalidades de contratación temporal, aunque la mayoría se decanta por el contrato para obra o servicio determinado y el eventual por circunstancias de la producción, por ser éstas las que presentan una mayor flexibilidad para aumentar o disminuir la plantilla según las tareas que puedan acumular las empresas en una época determinada. Por esta razón este trabajo va a prestar especial atención a esos dos tipos de contrato temporal.

## **1.2 Objetivos**

1. Ofrecer una visión objetiva y general de todas las reformas que se han acometido en materia de contratación temporal, poniéndolas en relación con el principio de “causalidad”.
2. Valorar las reformas expuestas desde un punto de vista doctrinal, jurisprudencial y práctico.
3. Analizar en profundidad las modalidades contractuales que tradicionalmente han servido a los empleadores para eludir la contratación por tiempo indefinido.
4. Encontrar las causas que han generado la coyuntura actual de excesiva temporalidad.
5. Reflexionar sobre la aptitud del principio de “causalidad” para garantizar el principio de estabilidad en el empleo.
6. Proponer soluciones legales, viables y efectivas que puedan revertir el abuso de la contratación de duración determinada, haciendo prevalecer el principio de “causalidad”.

## **1.3 Estructura empleada**

Para cumplir con las expectativas anteriormente marcadas el presente trabajo contiene, a continuación, un estudio detallado de cómo las reformas laborales que se han llevado a cabo en el ordenamiento jurídico laboral, en el ámbito de la contratación de duración determinada, han configurado el principio de “causalidad” y las oportunas valoraciones al respecto sobre lo acertado o no de las reformas; después profundizaremos

en el régimen jurídico vigente mediante un estudio legal, doctrinal y jurisprudencial de las modalidades estructurales de contratación temporal que son más significativas desde un punto de vista cuantitativo, a saber, el contrato para obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias de la producción relacionándolos con el principio de “causalidad” y exponiendo los principales problemas que se plantean en la práctica, y haciendo un somero apunte con respecto al contrato de interinidad por sustitución o vacante ya que no presenta tantos problemas desde la perspectiva del principio de “causalidad”; tras esto nos centraremos en la temporalidad como problema jurídico señalando las causas legales que nos han llevado a la situación actual y, en consecuencia, proponiendo soluciones para corregir las causas; y finalizaremos con las conclusiones obtenidas del estudio realizado en este trabajo.

## 2. EVOLUCIÓN DEL PRINCIPIO DE “CAUSALIDAD” EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Desde hace tiempo las normas y los juristas han superado las reticencias hacia el contrato de duración indefinida derivadas de observar en él una traba a la libertad. Por el contrario, el principio de estabilidad en el empleo, vinculado al de conservación del negocio jurídico, acabó siendo acogido por las leyes laborales como garantía para el propio sujeto obligado a prestar sus servicios.

Así las cosas, la doctrina condensada en la máxima “*a necesidades permanentes, contratos permanentes y sólo a necesidades temporales, en su caso, contratos temporales*”, acabó por tener un gran predicamento; en consecuencia, el contrato de trabajo sólo podría tener un alcance temporal predeterminado cuando ello estuviera justificado en la “propia ontología del fin perseguido y de la actividad acometida”<sup>1</sup>.

Llegados a este punto es cuando hay que introducir el llamado principio de “causalidad” el cual se erige como garante, al menos en el plano teórico, del uso no abusivo de los contratos de duración determinada, o temporales, de modo que la máxima anteriormente citada no quede desvirtuada.

Sin embargo, como profundizaremos más adelante, esta doctrina tuvo que ser matizada como consecuencia del “punto muerto” que generó en la contratación laboral la “crisis económica” causada por las bruscas fluctuaciones que experimentaron los precios del combustible durante los años setenta. Así pues, el ordenamiento jurídico laboral tuvo que revisar su axiología (“más vale un empleo de tres meses que un parado durante ese mismo tiempo”) y dadas las reticencias por parte de los empresarios de contratar trabajadores con compromisos de duración indefinida, se va ampliando progresivamente la posibilidad de concertar negocios jurídicos de duración determinada, con independencia de que existieran las necesidades temporales que se venían exigiendo para legitimar tal modalidad contractual.

Sucesivamente se incorporan a nuestro panorama laboral una serie de modalidades contractuales que, en aras de estimular el empleo o de conseguir objetivos circundantes (capacitación de nuevos trabajadores, adaptación a ciertas peculiaridades sectoriales, etc.), a

---

<sup>1</sup> Expresamente SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales*. Pamplona: Aranzadi, 2011, pág. 28.

veces mediante normas cuya vigencia temporal es asimismo limitada, acaban no sólo por legitimar el uso de contratos temporales para cualesquiera supuestos sino también por introducir numerosas dudas y polémicas acerca de su aplicación práctica. Las estadísticas muestran claramente que la opción patronal, en tal tesitura, ha sido la de acudir a esa clase de contratos, lo cual ha tenido unas consecuencias bastante negativas (rotación de empleados, desestabilización de las plantillas, precarización del empleo, pérdida de profesionalidad, etc.).

La animadversión que produce a los empresarios la contratación por tiempo indefinido viene propiciada por varios motivos, algunos generalmente admitidos por la mayoría y otros más polémicos. En cuanto a los que gozan de una aceptación generalizada cabe destacar el deseo de evitar, mediante la contratación temporal, la ulterior necesidad de tener que efectuar despidos. En definitiva, los empresarios siempre se han mostrado más favorables a ajustar sus plantillas mediante el uso de contratos temporales en lugar de recurrir a despidos.

En este apartado vamos a estudiar la configuración de este principio de “causalidad” a lo largo de las reformas laborales que han sido acometidas en nuestra historia legal más reciente.

## **2. 1 Contratos temporales como medida de fomento del empleo en la crisis de los setenta.**

La preferencia del legislador por el contrato indefinido “es relativamente moderna”<sup>2</sup>. Así, ante el temor de que el contrato se pudiera convertir en un contrato vitalicio, todavía el Código de Trabajo de 1926 evidencia la inclinación del legislador por el contrato temporal frente al contrato de duración indefinida, pues a falta de consignación expresa el contrato de trabajo se reputaba de duración determinada<sup>3</sup>. Por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo de 1994, al igual que la de 1931, dejaba a las partes la

---

<sup>2</sup> MONTOYA MELGAR: “Cara y cruz de la estabilidad en el empleo” en *Jornadas sobre el presente y el futuro del sistema español de relaciones laborales*, Dirección General del Trabajo, Consejería de Industria, Trabajo y Turismo de la Comunidad de Murcia, 1997, pág. 15.

<sup>3</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad” en la contratación temporal”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Núm. 33, 2001, pág. 99. Recuperado desde: <http://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/principio-causalidad-contratacion-temporal-149519>.

libertad de opción entre una u otra modalidad<sup>4</sup>. La voluntad de las partes era la que fijaba la duración, por lo que aquí no se puede hablar aún de principio de “causalidad”. No obstante, la realidad legal “fue siendo modificada muy lentamente en los años que median entre 1944 y la Ley de Relaciones Laborales de 1976”<sup>5</sup> tanto por la doctrina como por la jurisprudencia que sentó con firmeza el principio de que sólo se podían concertar contratos temporales para atender necesidades de naturaleza temporal, y no para atender necesidades de carácter permanente o habitual<sup>6</sup>. El hecho de que los contratos de duración determinada comenzaran a tener un carácter excepcional denota la protección que se comienza a brindar a lo que más tarde se denominará principio de “causalidad”.

La Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, siguiendo a la doctrina y a la jurisprudencia y rompiendo con el principio de libertad negocial que establecía la Ley Contrato de Trabajo, consagra por primera vez expresamente en el ordenamiento español el principio de estabilidad en el empleo, al disponer literalmente en su art. 14 que: “*el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente*”. Estamos aquí ante la primera disposición legal que expresamente trata de favorecer el principio de “causalidad en la contratación”. Sin embargo, ésta disposición no tardaría mucho en ser matizada, ya que la coyuntura económica que atravesaba el país se encuadra dentro de la crisis económica conocida como “crisis del petróleo” que azotó Europa y frente a la cual los ordenamientos europeos reaccionaron flexibilizando en materia laboral. Sin embargo, la fuerte influencia de las ordenanzas sectoriales y de la jurisprudencia y, sobre todo, de la ley italiana 230/1962, de 18 de abril, sobre contratos de trabajo por tiempo determinado, que consagraba la preferencia por el contrato de duración indefinida, justifican la opción del legislador<sup>7</sup>. En virtud de la Ley de Relaciones Laborales el contrato indefinido era la regla y los contratos temporales eran excepciones que sólo

---

<sup>4</sup> El art. 27 Ley Contrato de Trabajo de 1944 disponía literalmente: “El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito para obra o servicio determinado. A falta de pacto expreso se entenderá por duración del contrato la mínima que se haya fijado por Normas laborales o Reglamentaciones de trabajo, en la clase del mismo a que aquél se refiere, y, en defecto de tales normas, por los usos y costumbres locales. El contrato para obra o servicio determinado durará hasta la total prestación del otro”.

<sup>5</sup> ALONSO OLEA, M. *La contratación temporal*. Madrid: Acarl, 1981.

<sup>6</sup> OJEDA AVILÉS, A. *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Bayón Chacón*, Madrid: Tecnos, 1980, págs. 466 y 467.

<sup>7</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 100.

podían concertarse cuando la naturaleza del trabajo objeto de la relación fuera de carácter temporal, por lo que el principio de “causalidad” tiene una vigencia indiscutible. La forma en la que se configuraba la causalidad en la contratación la encontramos en el artículo 15 de la norma citada, que permitía la celebración de contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: realización de obra o servicio determinados, trabajos eventuales, sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, actividades artísticas o deportivas y trabajos especiales autorizados por disposición legal.

No obstante, como hemos dejado entrever, la difícil situación económica que atravesaba el país obligó al Gobierno a replantearse su marco de relaciones laborales ya que, 6 meses después de que la Ley de Relaciones Laborales entrara en vigor, autorizó, hasta el 31 de marzo de 1977, la celebración de contratos eventuales, por plazo no superior a seis meses, “cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a que hayan de adscribirse” de trabajadores en paro o que accedieran a su primer empleo (art. 11 RDL 18/1976, de 8 de octubre). Esta tendencia continuaría con los Pactos de la Moncloa de 25 de octubre de 1977 que confirmaron la posibilidad de utilizar la temporalidad del vínculo contractual como incentivo para la generación de empleo y, así, un mes más tarde el RDL sobre política salarial y empleo, 43/1977, de 25 de noviembre, autorizó la contratación temporal de trabajadores en paro y de trabajadores “juveniles” sin necesidad de someter la formalización de esos contratos a la regla de la causalidad. El Real Decreto Ley de política de salarios de 1978 (RDL 49/1978, de 26 de diciembre) autorizó de nuevo este tipo de contrataciones cualquiera que fuera la naturaleza del trabajo a realizar. Ejecución de este Decreto fueron el RD 41/1979, de 5 de enero, que autorizó la contratación de trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiséis por tiempo no inferior a seis meses ni superior a dos años, y el RD 42/1979, de 5 de enero, que autorizó la contratación de trabajadores perceptores del subsidio de desempleo por tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a dos años.

De esta manera, comienza la crisis del principio de estabilidad en el empleo, como consecuencia de la flexibilización, e incluso fomento, de la contratación temporal, vaciando de contenido el principio de “causalidad” de la contratación por duración determinada con la intención de afrontar la frágil coyuntura económica. Pese a esto, el Estatuto de los Trabajadores en su versión inicial reitera la presunción de indefinición del contrato de trabajo, admitiendo la posibilidad de celebrar contratos de duración determinada cuando exista una estricta correspondencia en entre la duración temporal de los contratos y la

naturaleza temporal de los trabajos. No obstante, se instrumentan formas de contratación novedosas aludidas en el artículo 15.1 d) en relación con el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, que autoriza al Gobierno a dictar “medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo, que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo”. De esta manera estamos ante el surgimiento de dos tipos de contratos temporales; los estructurales, que responden al principio de “causalidad”, y los coyunturales, que para solucionar situaciones económicas pasajeras, permiten la contratación temporal en relación con determinados trabajadores, independientemente de la naturaleza, temporal o permanente, del trabajo a desempeñar, en definitiva, sin cumplir las exigencias del principio de “causalidad”. El aumento del empleo trata de buscarse abriendo una vía “coyuntural” que permite la contratación temporal de determinados trabajadores, pero sin que se flexibilicen las posibilidades de contratación estructural directamente. Se trata de dos sistemas paralelos, contradictorios entre sí pero que se han mantenido para poder jugar con uno u otro según la situación cambiante del empleo.

En virtud de la facultad otorgada al Gobierno por el art. 17.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el marco del diálogo social entre el Gobierno, la Central patronal (CEOE) y los dos sindicatos más representativos (CCOO y UGT) se dictaron distintas disposiciones reglamentarias destinadas a intensificar el empleo mediante la utilización de la contratación temporal<sup>8</sup>. Así, en ejecución del Acuerdo Nacional sobre Empleo de 9 de junio de 1981 (fruto del compromiso social), se aprobaron varios importantes Decretos: el Decreto 1361/1981, de 3 de julio, por el que se reguló el contrato en prácticas y para la formación; el Decreto 1362/1981, de 3 de julio, que reguló el contrato de trabajo a tiempo parcial a favor de determinadas categorías de personas especialmente necesitadas de empleo; el Decreto 1363/1981, de 3 de julio, que autorizó la contratación temporal sin causa como medida de fomento del empleo hasta el 31 de diciembre de 1982, sin que este tipo de contrato pudiera superar determinados porcentajes en función del volumen de la plantilla de trabajadores fijos; y el Decreto 1364/1981, de 3 junio, estableció bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para la contratación laboral, fuera temporal o indefinida, de trabajadores desempleados que hubieran agotado la prestación por

---

<sup>8</sup> Véase MONTROYA MELGAR, A. “Estabilidad en el empleo: la regla y sus excepciones”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 10, 1982, págs. 166-168.

desempleo y desempleados que tuvieran responsabilidades familiares y se hallaren inscritos durante seis meses en la Oficina de Empleo.

El Gobierno no tardó, por lo tanto, en usar la facultad que le otorgaba el Estatuto de los Trabajadores, ya que junto a los supuestos tradicionales de contratación temporal “estructural”, autorizó la celebración de contratos de duración determinada con independencia de la duración y del tipo de trabajo a realizar. Se vuelve a la voluntad de las partes en cuanto a ser la determinante de la duración y se deja a un lado en esta legislación el dato objetivo (la causalidad), para venir a parar otra vez al dato subjetivo: son las partes las que determinan la duración. En principio, este tipo de contratos se erigen como una típica medida circunstancial ya que su duración está definida en el tiempo. No obstante, a partir del Real Decreto 1363/1981 se fueron sucediendo los Decretos que regulaban la contratación temporal sin causa como medida de fomento de modo que, una vez que finalizaba la duración fijada de la norma, se prorrogaba su vigencia por medio de nuevas disposiciones reglamentarias con la contrapartida de que trataban de limitar, en algunos aspectos, el uso de esta modalidad contractual. Como ejemplo de estas prácticas tenemos el Real Decreto 144/1982, de 25 de junio. A su vez, esta norma fue modificada por el Real Decreto 3887/1982, de 29 de diciembre. Destaca, entre las medidas restrictivas introducidas por estos Decretos, la disminución de la duración máxima del contrato, que pasa de tres a dos años, y el incremento de su duración mínima, que pasa de tres a seis meses, además se impone la reducción a las empresas cuya plantilla sobrepase los cien trabajadores de los porcentajes máximos de contratos temporales coyunturales que puedan establecerse. Tras esto, el Real Decreto 3236/1983, de 21 de diciembre, prorrogó la vigencia del Real Decreto 1445/1982 de 25 de junio, en la redacción dada por el Real Decreto 3887/1982, de 29 de diciembre. Las normas coyunturales se van, por tanto, sucediendo las unas a las otras convirtiéndose en un fenómeno estructural<sup>9</sup>.

A lo largo de este período los llamados contratos temporales “estructurales” apenas sufren modificaciones y el contrato temporal de fomento del empleo se perfila como el favorito de los empresarios a la hora de celebrar nuevos contratos, empleándose estos tanto para la realización de contratos típicos de la contratación temporal estructural, como para la realización de actividades permanentes correspondientes al normal funcionamiento de la empresa. Así pues, observamos cómo se ha mermado efectivamente el principio de “causalidad” en la contratación por tiempo determinado, que se encuentra claramente

---

<sup>9</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 102.

solapado tanto por la normalización de las medidas “coyunturales” como por la existencia de modalidades estructurales que no respetan dicho principio, como el contrato temporal de fomento de empleo.

Concretamente, el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción primigenia de 1980, siguiendo el modelo de la Ley de Relaciones Laborales, admitía la contratación temporal en los siguientes supuestos:

- a) para la realización de obra o servicio determinados;
- b) por razones eventuales en la actividad normal de la empresa derivadas de circunstancias del mercado, exceso de pedidos o razones de temporada;
- c) para la sustitución de un trabajador permanente con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Pese a su carácter excepcional, la contratación temporal que contemplaba el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y el Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre, que lo desarrolla en materia de contratación por duración determinada, “gozó ya de una generosa y flexible configuración que atenuaba, en ocasiones, su carácter causal y no permanente”<sup>10</sup>. Buen ejemplo de esto es que ni el texto legal ni el reglamentario que lo desarrolló definieron en ningún momento cuál debía ser el objeto del contrato para obra o servicio determinado, lo que causó la aceptación, en algunos casos, de la validez de este contrato para la atención de necesidades de las empresas de carácter permanente. Por lo tanto, observamos como la regulación de los contratos temporales estructurales, con un respeto prácticamente nulo al principio de “causalidad” de la contratación de duración determinada, en ocasiones llegó a fomentar su uso abusivo.

## **2.2 La reforma laboral de 1984: la liberalización de la contratación temporal.**

La reforma laboral acometida en el año 1984 se inspiraba en la necesidad de estimular el empleo, lo cual se plasma claramente en la Exposición de Motivos de la reforma: “La adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio,

---

<sup>10</sup> MORÓN PRIETO, R.: “La regulación comunitaria de la contratación temporal. (Comentario a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada)”, *Revista Temas Laborales*, nº 55, 2000, pág. 160.

constituye una necesidad imperiosa en orden a conseguir que las perspectivas de un crecimiento económico futuro, más sustancial que el de los últimos años, se traduzcan en la creación del mayor número de empleos posibles, objetivo fundamental y prioritario del programa del Gobierno”. La reforma efectuada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, introduce modificaciones considerables en el campo de la contratación por tiempo definido, pese a que, formalmente, se postula en favor de un modelo que proteja y fomente los contratos indefinidos. La Ley 32/1984 seguía reconociendo la presunción favorable a la contratación indefinida, sin embargo, amplió tanto las posibilidades de la contratación temporal hasta el punto de pasó a ser la regla en lugar de la excepción. Efectivamente, esta reforma perpetró una liberalización de la contratación temporal de dos maneras: una, ampliando el ámbito de la contratación temporal estructural y, otra, flexibilizando aún más la contratación temporal coyuntural.

La Ley establece una vía adicional entre los contratos temporales estructurales clásicos añadiendo una nueva figura contractual: el contrato para lanzamiento de una nueva actividad. Según la Exposición de Motivos de la reforma, esta nueva modalidad pretende “disminuir los riesgos en que incurren las nuevas inversiones, hasta que esas actividades no hayan encontrado perspectivas de plena viabilidad para su consolidación”. También se desprende la EM que la integración de esta figura contractual en nuestro ordenamiento se produce al hilo de las orientaciones que en esta materia sigue la Comunidad Económica Europea, concretamente en una proposición de Directiva comunitaria de 4 de abril de 1982 que regulaba un supuesto de lanzamiento de nueva actividad de duración incierta. Curiosamente, tal Directiva no se aprobó finalmente. El legislador español, con el objetivo primordial de crear empleo, “omitió el requisito de la duración incierta, y creó un contrato a medio camino entre las figuras contractuales estructurales y las coyunturales, pretendiendo favorecer la apertura o ampliación de actividades empresariales reduciendo el riesgo empresarial, con la consiguiente creación de empleo”.<sup>11</sup> No obstante, esta indudable flexibilización no perturba ni los fundamentos ni las estructuras de las modalidades de contratación temporal. El contrato temporal sigue requiriendo una causa temporal para poder celebrarse. “La *ratio legis* de esta reforma normativa es, así pues, atribuir una mayor

---

<sup>11</sup> MORADILLO LARIOS, C.: *Los contratos de trabajo temporales e indefinidos*, Valencia: CISS, 1998, pág. 226.

elasticidad a la plantilla de las empresas o actividades de nuevo “lanzamiento”, en correspondencia con el carácter experimental de sus gestiones o tareas iniciales”.<sup>12</sup>

El cambio más importante que introdujo la Ley 32/1984 residió en la nueva regulación del que se llamó, a partir de ese momento, “contrato temporal para el fomento del empleo”, regulado por el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre. Esta modalidad de contrato se podía celebrar, tanto para trabajos de naturaleza temporal como trabajos de naturaleza permanente<sup>13</sup>, para trabajadores desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo, y sin tope porcentual máximo de contratos permitidos, como ocurría en la normativa precedente que estipulaba un porcentaje máximo de contratos temporales en función del número de trabajadores indefinidos en la empresa. Bajando al terreno práctico, se posibilitaba la contratación temporal de cualquiera trabajador, estuviera o no apuntado en la Oficina de Empleo, ya que, como no se exigía un período mínimo de desempleo, era suficiente la inscripción en el momento previo a la contratación. Brevemente, «el régimen jurídico de estos contratos era el siguiente: las empresas debía solicitar los trabajadores mediante oferta genérica o nominativa dirigida a la Oficina de Empleo correspondiente (art. 2.1 RD 1989/1984). Tanto el contrato como sus eventuales prórrogas debían formalizarse por escrito en modelo oficial y registrarse debidamente en la Oficina de Empleo (art. 2.2). En lo referente a su duración, se preveía una duración no inferior a 6 meses ni superior a 3 años (art. 3.1); las prórrogas (en caso de haberse acordado una duración inferior a la máxima) debían hacerse por períodos no inferiores a 6 meses (art. 3.2); la expiración del tiempo convenido sin mediar denuncia de las partes (siempre que su duración fuese inferior a 3 años) continuando la prestación de servicios daba lugar a la prórroga del contrato hasta el plazo máximo (art. 3.3). Una vez extinguido el contrato por expiración del plazo acordado, el trabajador tenía derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año (art. 3.4). A pesar de su naturaleza temporal, la extinción del contrato se producía mediante denuncia de alguna de las partes, debiendo preavisarse con una antelación mínima de 15 días, pudiendo sustituirse el preaviso del empresario por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período (art. 4.1). En cuanto a sus límites, e art. 5 del RD 1989/1984

---

<sup>12</sup> MARTÍN VALVERDE, A.: “Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984 de Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, en *Comentarios a la nueva legislación laboral* (coord. M. Rodríguez-Piñero). Madrid: Tecnos, 1985, pág. 34.

<sup>13</sup> Cfr. ALZAGA RUIZ, I. *La contratación temporal: un estudio jurisprudencial*. Madrid: EDERSA, 2000, pág. 109.

contemplaba tres situaciones impeditivas de la contratación: a) “cuando desde la fecha en que la empresa hubiera amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa objetiva prevista en el apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, no hayan transcurrido al menos doce meses”; b) “cuando los trabajadores hubieran estado vinculados a las mismas por otro contrato temporal de esta naturaleza durante los doce meses inmediatamente anteriores, salvo que la duración de aquél hubiera sido inferior, en cuyo caso podrán realizar una nueva contratación hasta alcanzar el referido límite temporal”; c) “cuando se trate de cubrir el mismo puesto de trabajo que haya quedado vacante dentro de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la nueva contratación de esta naturaleza, por la terminación de otro contrato temporal que hubiera agotado el plazo máximo de duración legalmente prevista” »<sup>14</sup>.

Como podemos ver, la duración de la relación laboral queda en manos de la autonomía de la voluntad sin límites, con lo que el principio de “causalidad” de la contratación temporal estructural prácticamente desaparece del panorama laboral español eclipsado por la contratación temporal coyuntural que se erige como la modalidad más dinámica en cuanto a cambios soportados desde la Ley de Relaciones Laborales. “La rigidez del esquema de la LRL, en cuanto a las relaciones entre los diversos tipos de contratos de trabajo, rigidez que heredó, con matices, el Estatuto de los Trabajadores, trató de flexibilizarse por esta vía, que, sin alterar frontalmente los principios legalmente consagrados, abría posibilidades “coyunturales” para apartarse de los mismos”<sup>15</sup>. Se puede asentir que “el legislador... persiguió el objetivo de facilitar (abaratarse) las extinciones contractuales no por la vía de reducir las indemnizaciones por despido en los contratos fijos o indefinidos, táctica que hubiera encontrado una oposición sindical insuperable, sino por la más suave de multiplicar los contratos temporales que, como es sabido, se extinguen al llegar a su término final sin necesidad de indemnización, salvo contadas y no muy costosas excepciones”<sup>16</sup>.

En lo referente a las causas de temporalidad que recoge el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 32/1984 no introduce innovaciones, excepto la previsión, a la

---

<sup>14</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., págs. 579 y 580.

<sup>15</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: “Modalidades de contratación temporal” en F. Durán López, A. Montoya Melgar y T. Sala Franco: *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Madrid: Ministerio de trabajo y Seguridad Social, 1987, pág. 114.

<sup>16</sup> MONTOYA MELGAR, A.: “Estabilidad en el empleo y nuevas propuestas de fomento de la contratación indefinida”, *Revista Documentación Laboral*, nº 58, 1999, pág. 18.

que hemos hecho referencia, de una nueva causa: el lanzamiento de nueva actividad. No obstante, el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos, que desarrolla la Ley 32/1984, sí que incluye algunas novedades que introducen en materia de contratación temporal estructural una mayor rigurosidad. Efectivamente hay que reseñar las siguientes innovaciones:

- Se identifican más precisamente los contratos para obra o servicio determinado, ya que se advierte que tienen por objeto “la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”. Se aclara así, de esta forma, que ya no se puede utilizar dicho contrato para la atender necesidades permanentes de las empresas, ya que lo crucial es el carácter temporal de la actividad para el empresario. El artículo 2.2.a) del RD 2104/1984 estipula que en el contrato deberá especificarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarse suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto. La adopción de esta condición implica una garantía reseñable para el trabajador, pues ya no queda al arbitrio del empresario la determinación del momento de terminación de la relación laboral. La carencia de concreción en la regulación original del Estatuto de los Trabajadores motivaba, en la búsqueda de una mayor flexibilidad normativa para hacer frente a la coyuntura de crisis económica, una interpretación amplia de lo que se debía entender por “obra o servicio determinado” lo cual, en algunos casos atenuaba el principio de “causalidad” regente para este contrato. Sobre los contratos para obra o servicio determinado también hay que reseñar la mención expresa que reconocía el derecho del trabajador a percibir el complemento de antigüedad, en función del tiempo trabajado, en los términos fijados en la correspondiente norma, convenio colectivo o contrato individual (art. 2.2 d) RD 2104/1984);
- en los contratos eventuales por circunstancias de la producción se reduce la duración máxima a seis meses sin que quepa la posibilidad, como ocurría antes, de prorrogar hasta nueve meses en un período de doce; y
- en los contratos de interinidad se introduce una reforma que hace quebrar la interpretación jurisprudencial que se daba hasta ese momento, ahora en caso de que no produzca la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, o cuando tras la reincorporación continúe

prestando servicios, el contrato se transforma automáticamente en indefinido. Antes la jurisprudencia trataba de limitar la conversión de estos contratos en indefinidos ya que entendía que, el contrato del sustituto, una vez cubierto el período de sustitución previsto aún a pesar de la no reincorporación del trabajador sustituido, se extinguía en todo caso<sup>17</sup>.

El legislador parece querer compensar la mayor flexibilidad introducida en la contratación temporal “coyuntural” con una mayor rigidez en la utilización de la contratación temporal “estructural”. Sin embargo, en la práctica, la extensión de la contratación temporal “coyuntural”, generalizada a toda la población laboral, “desterró el principio de “causalidad” en la contratación temporal”.<sup>18</sup>

La valoración que se puede sacar del conjunto de medidas que tomaron en el marco de la reforma laboral de 1984 es que deja patentes los perniciosos efectos que tiene postergar el principio de “causalidad” de la contratación temporal, sobre todo, a medio y largo plazo, ya que a corto plazo tuvo algunos efectos positivos como la creación de empleo facilitada por la etapa de crecimiento económico que se vivió desde mediados de los ochenta hasta 1990. Entre las consecuencias perjudiciales de estas medidas se pueden citar: aumento de las desigualdades y diferencias en el nivel de protección de la mano de obra, contracción del consumo y, por consiguiente, de la producción, escasa cualificación y formación de los trabajadores que imposibilita la introducción de nuevas tecnologías, aumento de la siniestralidad laboral, etc.<sup>19</sup>

En mi opinión, de nada sirve proteger el principio de “causalidad” en la contratación temporal “estructural” si se mantiene la permisividad de la contratación temporal “coyuntural”, ya que resulta una medida claramente disfuncional.

### **2.3 La reforma laboral de 1994: El restablecimiento del principio de “causalidad” en la contratación temporal.**

La economía española tuvo que enfrentarse a un nuevo período de recesión a principios de la década de los 90 como consecuencia de la crisis económica y financiera que originó el estallido de la burbuja inmobiliaria de Japón, las tensiones del precio del petróleo

---

<sup>17</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., págs. 104 y 105

<sup>18</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F. “La disciplina jurídica del mercado de trabajo: el caso español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 93, 1999, pág. 26.

<sup>19</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 105.

que ocasionó la Guerra del Golfo y las malas cosechas a consecuencia de un período de sequías. Esta coyuntura sacó a la luz los efectos negativos, tanto sociales como económicos, de la utilización de la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

La subsistencia de la crisis económica y el insostenible incremento del paro forzaron al legislador a adelantar la reforma del mercado de trabajo. «La reforma se inicia con la promulgación del RDL 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación y de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de la Protección por Desempleo. La reforma se completa con la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación procedente del RD 18/1993, al que deroga, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, y la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal»<sup>20</sup>.

Es cierto que las reformas normativas que se instrumentaron desde el año 1994, con la intención de corregir los defectos señalados y combatir la difícil situación de desempleo (la tasa de paro llegó a situarse en el 24%), se han venido proponiendo como objetivo un claro cambio respecto de las coordenadas básicas que venían presidiendo los comportamientos descritos<sup>21</sup>. Como se desprende de la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994 esta reforma busca “proporcionar adaptabilidad en el desarrollo de la relación laboral y ofrecer unas garantías para los derechos de los trabajadores que, precisamente por ser compatibles con esa idea de adaptabilidad, pueden ser más eficaces en términos reales que las actualmente existentes”. Uno de los ejes principales de esta reforma es la restitución del principio de “causalidad” en la contratación temporal, de manera que los contratos de duración determinada tengan por objeto satisfacer necesidades de la empresa de naturaleza temporal<sup>22</sup>. En definitiva, “las nuevas normas quisieron introducir mayor flexibilidad en la salida de la empresa” y contrarrestarla con las menores posibilidades de acceso a contrataciones temporales; en la lógica de la reforma, había que apostar por los contratos de duración indefinida y reducir las dificultades inherentes a la extinción empresarial del contrato; asimismo, una mayor funcionalidad de la negociación colectiva en estos temas

---

<sup>20</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 105.

<sup>21</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 30.

<sup>22</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 105.

contribuiría a lograr los generales objetivos de flexibilidad y adaptabilidad”<sup>23</sup>. Significativamente, la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, aclaraba que “adaptabilidad [...] en este contexto, no significa renunciar a la causalidad de la contratación temporal ni comprometer la protección de los derechos de los trabajadores, sino arbitrar aquellas fórmulas de contratación que se adecuen más exactamente a las reales necesidades de las empresas y de los individuos”. “Si hasta ese momento el fomento del empleo se había tratado de conseguir otorgando a los empresarios la facultad de decidir la duración del contrato, sin tener que alegar otra causa que la finalización del término del contrato para su extinción, ahora se trata de fomentar el empleo introduciendo mecanismos de adaptabilidad en la relación laboral”<sup>24</sup>.

En lo referente a la flexibilidad y la adaptabilidad cabe destacar la incorporación reglas tan reseñables, por citar las más llamativas, como la redefinición de los despidos por causas económicas, de manera que sólo los despidos colectivos (aludidos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores) deben adoptarse tras previa obtención de autorización administrativa; se posibilita la neutralización del importe de los salarios de tramitación (mencionados en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores) o la tajante reducción de los supuestos en los que el despido debe calificarse como nulo (recogido en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores)<sup>25</sup>.

En orden a la restricción de la contratación temporal, fiel a esta orientación, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, suprimió el anterior número 2 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores<sup>26</sup> y la derogación del RD 1989/1984 sobre contratación temporal como medida de fomento del empleo<sup>27</sup>; no obstante, se mantiene la habilitación del artículo 17.3

---

<sup>23</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...* ob. cit., pág. 30.

<sup>24</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., págs. 105 y 106.

<sup>25</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 30.

<sup>26</sup> A cuyo tenor “podrán también celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en atención a las circunstancias previstas en el apartado 3 del artículo 17, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo”. Por su parte, el art. 17.3 ET (paradójicamente intacto y con plena vigencia) habilita al Gobierno a “regular medidas de reserva, duración o preferencia, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo”.

<sup>27</sup> También la citada Exposición de Motivos de la Ley 11/1994 se refiere a “la desaparición, como instrumento estable de determinación de la duración del trabajo, de la contratación un causal de fomento del empleo introducida en la reforma de 1984”.

que seguía posibilitando que el Gobierno acuda a esa figura aunque “no sería acorde con la tendencia que en los últimos años se viene siguiendo el que invocara tal fundamento normativo para reintroducir contrataciones temporales acausales”<sup>28</sup>. “A partir de ese momento sólo pueden celebrarse contratos temporales para atender un trabajo o servicio de naturaleza temporal en la empresa. Sin embargo, habida cuenta la existencia de colectivos cuya inserción en el mercado de trabajo resulta especialmente difícil, el legislador estimó conveniente no prescindir por completo de la figura del contrato temporal como medida de fomento del empleo y previó que las empresas podía contratar temporalmente, para la realización de sus actividades cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas, a trabajadores desempleados mayores de cuarenta y cinco años, minusválidos y beneficiarios de prestaciones por desempleo”<sup>29</sup>. Este tipo de contratos se podían celebrar desde la fecha de entrada en vigor de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, hasta el 31 de diciembre de 1994. Con estas dos limitaciones, tanto temporal como subjetiva, este contrato recuperó dos de las notas primordiales que le habían definido antes de la reforma de 1984: su coyunturalidad o excepcionalidad y la selección del colectivo de trabajadores que pueden ser contratados bajo esta modalidad.

Desaparece del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores la clásica presunción de indefinición del contrato de trabajo. No obstante, “ni la supresión formal de la presunción, ni la formulación gramaticalmente alternativa del precepto, van a comportar la debilitación del principio de estabilidad en el empleo, pues el legislador mantiene su técnica de tasar, en términos más restrictivos, los supuestos en que las empresas pueden contratar por tiempo determinado”<sup>30</sup>.

El artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores mantiene la posibilidad de concertar contratos temporales por las causas habilitantes fijadas desde 1984. Por tanto, se indican como causas que objetivamente justifican la celebración de estos contratos para la realización de una obra o servicio determinados, las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y el lanzamiento de una nueva actividad. Sin embargo, como ya se ha apuntado, esta reforma

---

<sup>28</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 31.

<sup>29</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 106.

<sup>30</sup> Expresamente CAVAS MARTÍNEZ, F. “La reforma del mercado de trabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, volumen I, Pamplona, 1994, pág. 2223.

buscaba la potenciación y el fomento de la negociación colectiva, y con el propósito de conferirle un rol de adaptación de las diferentes modalidades de contratación temporal existentes a las necesidades y características de cada sector empresarial, la Ley 11/1994 autorizó a la negociación colectiva sectorial a concretar ciertos aspectos de la configuración y contenido de los dos contratos temporales estructurales más utilizados en el práctica: el contrato para obra y servicio determinado y el eventual por circunstancias de la producción<sup>31</sup>.

En lo referente a los contratos para obra o servicio determinado, a la clásica definición que autorizaba la contratación temporal “cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado”, se añade ahora “que los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza”. Y en el contrato eventual se indica que “por convenio colectivo sectorial podrá modificarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual pueden realizarse en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir”. Con estas medidas la reforma de 1994 buscaba “arbitrar fórmulas de contratación que se adecúen más exactamente a las reales necesidades de la empresas y de los individuos” pero sin renunciar a la causalidad en la contratación temporal, como se desprende de la Exposición de Motivos de dicha reforma.

No obstante, se puede constatar que dichos objetivos no quedaron garantizados, entre otras cosas, por el uso fraudulento que hizo la negociación colectiva de la autorización que le había confiado la ley. “En lugar de racionalizar las modalidades de contratación temporal estructural, buen número de convenios colectivos suscritos durante los años 1995-1997 procedieron a flexibilizar el recurso a esas modalidades, que terminaron por convertirse en el “refugio” de la contratación temporal excepcional. La supresión de este tipo de contrato a término efectuada por la Ley 11/1994 volvió a incorporarse así al sistema de relaciones laborales con otra vestidura formal y traída esta vez de la mano de una práctica contractual abusiva”<sup>32</sup>. “La desaparición de la contratación temporal para fomento del empleo no se tradujo, por tanto, en un incremento proporcional de los contratos indefinidos como en un principio pudiera pensarse, sino en un fuerte incremento de los contratos para obra o servicio determinado y eventuales que vinieron a sustituir la

---

<sup>31</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 107.

<sup>32</sup> VALDÉS DAL-RE, F.: “La disciplina jurídica del mercado de trabajo...”, ob. cit., pág. 33.

parcela dejada por aquél. Los convenios colectivos hicieron uso de su facultad de adaptar los tipos legales de contratación temporal a las necesidades de cada sector, pero alterando la naturaleza causal del supuesto<sup>33</sup>. “Ante la referida reordenación normativa lo lógico es que la canalización de la fuerza de trabajo que las empresas precisan se llevase a cabo a través de contratos de duración indefinida o bien, en la medida que fuere posible, a través de los temporales ordinarios. Sin embargo todo apunta hacia un uso desmesurado de las modalidades de contratación temporal del artículo 15 ET, llevando hasta el absurdo el recurso a la eventualidad<sup>34</sup>”.

En cuanto a los contratos de interinidad y de lanzamiento de nueva actividad hay que destacar que también fueron ampliados por vía reglamentaria. Específicamente, el RD 2546/1994, de 29 de diciembre, sobre contratación temporal, permitió la posibilidad de que el contrato de interinidad se celebrara con el objeto de cubrir vacantes pendientes de proceso de selección o promoción; en lo relativo al contrato de lanzamiento de nueva actividad se admitió que se concertara en cualquier momento a lo largo de los tres años que duraba el período de lanzamiento, lo cual habilitaba el supuesto de que se celebrase durante el período de prueba pero que se desarrollara en su mayor parte una vez concluido dicho período.

Así pues, la reforma de 1994, que pretendió recuperar el principio de “causalidad”, tuvo unos resultados bastante discutibles tanto en el ámbito normativo como en el terreno práctico. Si recordamos que el principio de “causalidad” está al servicio del principio de estabilidad en el empleo, en la medida en que aquél es un mecanismo eficaz para garantizar éste, queda patente que esta finalidad no fue lograda. Las concesiones a la negociación colectiva desvirtuaron la razón de ser de los contratos temporales que no recobraron la conexión con la naturaleza temporal de la actividad a realizar. También hay que destacar de esta reforma el reconocimiento de las empresas de trabajo temporal, que en la práctica se habían convertido en un potente instrumento de incentivación de la contratación temporal.

---

<sup>33</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...” ob. cit., pág. 107.

<sup>34</sup> A modo de ejemplo del uso desmesurado en la utilización del contrato eventual por la negociación colectiva podemos citar el Convenio Colectivo General para el sector del corcho (BOE 27-5-1996) que en su artículo 23 advierte que: “la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de taras o exceso de pedidos, podrá ser de hasta veinticuatro meses trabajadores dentro de un período de treinta meses.

## **2.4 La reforma laboral de 1997: Especificación y delimitación de los supuestos de contratación temporal causal.**

A modo de introducción vamos a remitirnos a la propia Exposición de Motivos de la reforma de 1997 para contextualizarla: “El día 9 de mayo de 1996 las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal consideraron urgente e inaplazable retomar algunas cuestiones pendientes en el marco del diálogo social: así como abrir un debate y reflexión acerca de en qué medida la recuperación económica pudiera verse acompañada de una mejora del funcionamiento del mercado de trabajo que permita responder a los graves problemas del paro, la precariedad y la alta rotación del empleo”.

La Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y la Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, instrumentaron la reforma que vino a plasmar los Acuerdos Interconfederales suscritos por las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME: para la Estabilidad en el empleo (AIEE), sobre negociación colectiva y de cobertura de vacíos.

“El fin de mejorar el empleo en cantidad y calidad preside el contenido del AIEE y su desarrollo legislativo”<sup>35</sup>. En resumidas cuentas, las modificaciones que introdujo la reforma de 1997 en materia de contratación giran en torno a dos claros objetivos: limitar la contratación temporal causal y eliminar la no causal y, por otro lado, fomentar la contratación indefinida por medio de una nueva modalidad contractual, el contrato de trabajo para fomento de la contratación indefinida.

Se pretende así lograr el objetivo que marca la Exposición de Motivos de la reforma de “reducción de la temporalidad” a través de una recuperación real del principio de “causalidad” en la contratación temporal. Esto se traduce en algunas enmiendas restrictivas de la contratación de duración determinada. En lo referente a los contratos eventuales, se limita al ámbito regulador del convenio al establecerse un límite legal al período máximo dentro del cual se puede celebrar el contrato, y a la duración máxima de éste: 13,5 meses en un período de 18. “Trata, de éste modo, de ajustarse la temporalidad a la eventualidad de

---

<sup>35</sup> MONTROYA MEGLAR, A. “La reforma de la contratación laboral. (Los Reales Decretos-leyes 8 y 9 de 1997)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, volumen V, 1997, pág. 314.

las circunstancias que legitiman dicho contrato en un intento claro de limitar la propia flexibilidad de la causa que tipifica el mismo”<sup>36</sup>. Además, siguiendo la línea que marca la Exposición de Motivos por la que “se otorga un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la contratación”, se modifica el párrafo 2º del apartado b) del art. 15 ET estipulándose ahora que los convenios colectivos pueden especificar las actividades objeto de contratación eventual, y fijar criterios de proporcionalidad entre número de contratos eventuales y volumen de la plantilla de la empresa.

Otra novedad reseñable de la reforma de 1997, en materia de contratación de duración determinada, es la supresión del contrato por lanzamiento de nueva actividad y la desaparición definitiva del contrato temporal para fomento del empleo (salvo para las personas discapacitadas). Dado que el contexto de la reforma de 1997, en el que se apuesta decididamente por el fomento del empleo indefinido, resulta antagónico con respecto al contexto de 1984, en el que nace la modalidad del contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad como consecuencia de la idea de fomentar el empleo a través de la flexibilización de las modalidades contractuales, resulta evidente que esta modalidad contractual deja de tener cabida en el marco de relaciones laborales español. En esta misma línea también es lógico que con la reforma desaparezca definitivamente el contrato temporal para fomento del empleo. Como hemos visto, el gobierno solía intervenir directamente en el mercado laboral por medio de la promoción de la contratación por tiempo determinado sin causa. No obstante, desde la reforma de 1997, pese a que el Gobierno mantiene la autorización para regular medidas de duración en el empleo que favorezcan la colocación de trabajadores desempleados, dichas medidas “se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido” (art. 17.3 ET). “Se produce un cambio en la política de fomento del empleo, en la actualidad dirigida a la potenciación de la contratación indefinida. Este cambio debe suponer también una mayor exigencia en la causalidad real de la contratación temporal de manera que la misma sea exclusivamente utilizada en aquellos supuestos para los que está pensada. Los interlocutores sociales y el Gobierno decidieron separarse de la idea de fomentar el empleo a base de contratos precarios y se inclinaron claramente a favor de los contratos indefinidos”<sup>37</sup>. En esta línea, el Real Decreto –ley 8/1997 introduce una nueva modalidad

---

<sup>36</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. El principio de “causalidad”... ob. cit., pág. 108.

<sup>37</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. El principio de “causalidad”... ob. cit., pág. 109.

contractual, el “contrato de trabajo para fomento de la contratación indefinida”, contrato que “para los trabajadores presenta la garantía de ser indefinido, y que para los empresarios presenta la ventaja de rebajar, en ciertos casos el importe de las indemnizaciones por extinción improcedente”<sup>38</sup> (cuando el trabajador sea despedido por causa objetiva y el despido sea declarado improcedente, la indemnización se rebaja a 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades). Se emplaza su uso a un período de cuatro años, hasta el 17 de mayo, sin perjuicio de que la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo pueda considerar oportuno proponer su mantenimiento en base a los resultados en la práctica.

En lo relativo a los contratos para obra o servicio determinado, modalidad favorita de los empresarios junto con el contrato eventual desde que desapareció el contrato temporal para el fomento del empleo, la reforma de 1997 no lleva a cabo cambios reseñables. Simplemente, se integra el artículo 2 del Real Decreto 2546/1994 en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, de manera que se dispone que la obra o servicio, además de ejecución “limitada en el tiempo”, es «en “principio de duración incierta” y que la misma debe poseer “autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa”. Por tanto, “las dudas que suscita el régimen jurídico de esta modalidad contractual tras la reforma siguen siendo las mismas que planteaban con anterioridad»<sup>39</sup>.

A la hora de valorar la reforma encontramos datos positivos relativos como el notable crecimiento de la contratación indefinida de un 22%, según la Evaluación del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo llevada a cabo por CCOO y UGT en noviembre de 2000, superior al crecimiento del empleo temporal (14%). No obstante, la reducción de la tasa de temporalidad es más bien leve y se mantiene todavía superior al 30% de los trabajadores asalariados.

Las enseñanzas que se puede extraer de esta reforma es que, por un lado, el primer paso para reducir la temporalidad es acabar con las modalidades contractuales no causales o coyunturales que, en la práctica, desvirtúan la contratación temporal estructural; y ,por otro lado, que una regulación del despido demasiado rígida es una barrera muy tenida en cuenta por los empresarios a la hora de contratar a trabajadores por tiempo indefinido, por ello se

---

<sup>38</sup> MONTOYA MELGAR, A.: “La reforma de la contratación laboral...”, ob. cit., pág. 320.

<sup>39</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: “Régimen jurídico de los contratos formativos y de duración determinada tras la reforma laboral de 1997”, en *Las reformas laboral y de la Seguridad Social de 1997*, Madrid: Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, 1998, pág. 52.

puede considerar que reducir cabalmente esa rigidez es una medida que puede favorecer el cumplimiento del principio de estabilidad en el empleo, sin estar relacionada, en puridad, con el principio de “causalidad” de la contratación temporal.

## **2.5 La reforma laboral de 2001: el control por la negociación colectiva del uso de los contratos temporales.**

Como hemos explicado anteriormente, la reforma de 1997 introdujo el contrato para el fomento de la contratación indefinida con un período de aplicación de cuatro años, por lo que el Gobierno se había emplazado a sí mismo a revisar dicha modalidad en 2001 cabiendo la posibilidad de consolidarla, como apuntamos en el apartado anterior, si se estimaban favorables los resultados en la práctica.

En cuanto a la coyuntura en la que se encontraba la economía española se enmarca dentro el período de crecimiento económico que disfrutó España desde mediados de los noventa hasta 2008.

De la Exposición de Motivos de la reforma de 2001 se desprende la satisfacción y complacencia con dicha modalidad “el tiempo transcurrido desde estas reformas ha puesto de relieve unos efectos globalmente positivos derivados de las mismas, traducidos en el incremento del número de contratos indefinidos” así como la voluntad de afianzar el cambio de tendencia en la contratación para “reducir las aún excesivas tasas de temporalidad existentes”. Así pues, con estas finalidades, tuvo lugar la nueva reforma del mercado de trabajo por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, Ley procedente del RDL 5/2001, de 2 de marzo, del mismo nombre.

Tanto la Ley 12/2001 como, previamente, el RDL 5/2001, integraron en el ordenamiento interno español el contenido de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Este Acuerdo aborda la cuestión de la contratación temporal en el mercado laboral tratando de definir cuál debe ser su rol y se marca como fines “*mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación*”, y “*establecer un marco para evitarlos abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada*”. En este sentido, se ha afirmado por la doctrina que este Acuerdo conlleva el rechazo de la precedente concepción de los contratos temporales como “elementos de promoción de empleo, prohibiendo la creación de modalidades no

causales o carentes de razones objetivas (lo que hemos denominado coyunturales) dirigidas a ese único fin”<sup>40</sup>. Dicho de otra manera, la Unión Europea se opone a que los contratos temporales se subordinen a las políticas de fomento del empleo. Así pues, en el Preámbulo del Anexo del Acuerdo las partes firmantes reconocen que *“los contratos de duración indefinida son y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores”*. “Según estos planteamientos, debería, por tanto, eliminarse la posibilidad de que los Estados acudan a la contratación temporal como media de fomento del empleo al tiempo que la celebración de dichos contratos debería sujetarse exclusivamente al principio general de causalidad en la contratación”<sup>41</sup>.

No obstante, tanto los principios generales que hemos esbozado del Acuerdo como las conclusiones a las que llegó la doctrina fueron reflejadas, como vamos a ver, en la regulación interna con muchos matices y excepciones.

La cláusula 5 del Acuerdo impone a los Estados miembros el deber de adoptar una serie de “medidas destinadas a evitar la utilización abusiva”. Según el apartado 1, *“a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:*

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;*
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;*
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.”*

---

<sup>40</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: “El principio de autonomía en la organización del sistema europeo de negociación colectiva y el desarrollo de la dimensión convencional del Derecho Social comunitario”, *Revista Relaciones Laborales*, volumen II, 1999, pág. 71.

<sup>41</sup> Expresamente, AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 118.

Como podemos ver, pese a que las partes ponen de manifiesto en la Consideración General 7ª que el uso de contratos temporales justificado por razones objetivas es una manera de prevenir abusos, las medidas propuestas con el objetivo de evitar ese uso abusivo se refieren, no a la utilización inicial de dichos contratos, sino a las razones objetivas, número y duración de sus renovaciones o de la sucesión de los mismos. Por otro lado, la cláusula 2 concede a los Estados la posibilidad de excluir del ámbito de aplicación de la Directiva, en lo referente a impedir que los Estados recurran a la contratación de duración determinada como medida de fomento del empleo, a “las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje” y a “los contratos o a las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos”. Lo cual deja un amplio margen al establecimiento de contratos de duración determinada no sujetos a causas objetivas.

La virtualidad de esta Directiva se encuentra en realidad en el establecimiento de unas condiciones mínimas de empleo de los trabajadores con contratos de duración determinada que garantice la no discriminación respecto de los trabajadores fijos y que evite los abusos derivados de utilización sucesiva de los contratos temporales<sup>42</sup>. En definitiva, “no estamos tanto ante un instrumento normativo de restricción de la temporalidad (pues como se ha indicado puede incluso favorecer su crecimiento), como ante un instrumento de normalización, aún con limitaciones, de la utilización de dichas modalidades de contratación en un nuevo marco jurídico protector dotado de relevantes garantías. Ello, no obstante, supone un avance destacable no solo por el establecimiento de límites y mejoras en el régimen jurídico de los trabajadores temporales, sino también por el efecto desincentivador en su utilización (aun indirecto) puedan producir dichos límites y mejoras<sup>43</sup>.

En cuanto a las medidas más reseñables que introduce la reforma del mercado de trabajo llevada a cabo por el RDL 5/2001 y la Ley 12/2001, con el fin de avanzar en la lucha contra el uso abusivo de la contratación temporal estructural, cuyo flexible tratamiento por la jurisprudencia y la negociación colectiva ha solapado, en ocasiones, el

---

<sup>42</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 118.

<sup>43</sup> MORÓN PRIETO, R. “La regulación comunitaria de la contratación temporal...”, ob. cit., págs. 154 y 155.

principio de “causalidad” que rige los contratos de duración determinada, deben ser destacadas las siguientes:

- a) Medidas dirigidas a la prevención y el control del abuso de la contratación temporal: “Lo más significativo de la reforma es que formalmente se introducen varios apartados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, 4 en concreto, dirigidos en teoría a fomentar la estabilidad en el empleo, pero que en la práctica plantean muchas dudas tanto desde el punto de vista de su efectividad, como el de su propia novedad”<sup>44</sup>. Se acota más el período máximo de contratación por medio del contrato eventual (no más de 12 meses en un período de 18 meses); se habilita a la negociación colectiva para que tenga la posibilidad de establecer requisitos adicionales para prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal; se introducen garantías en favor de los principios de igualdad y proporcionalidad entre los trabajadores con contratos temporales y contratos de duración indefinida, así como nuevo deber de información del empresario a los trabajadores con contratos temporales de los puestos vacantes existentes en la empresa<sup>45</sup>.
- b) Medidas desincentivadoras de la contratación temporal eventual y por obra o servicio determinado: se estipula que el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio (art. 49.1 c) ET).

La valoración que nos merece esta reforma es que las modificaciones que introduce en materia de contratación temporal estructural son insuficientes y supone la pérdida de una gran oportunidad de avanzar en el uso abusivo de ésta aprovechando la coyuntura económica favorable. En general son reformas menores y la que puede revestir mayor importancia es la habilitación a la negociación colectiva para controlar los abusos en materia de contratación de duración determinada.

Así, la reforma relativa al contrato eventual es una reforma poco significativa, ya que supone reducir en un mes y medio el período máximo de duración de estos contratos fijado por la negociación colectiva. Es verdad que este nuevo límite a la negociación colectiva “concuera tanto con el deseo de recortar el abuso de contrataciones eventuales cuanto

---

<sup>44</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL C.: “La reforma laboral de 2001 y el empleo: una perspectiva general.”, *Revista Temas Laborales*, nº 61, 2001, pág. 38.

<sup>45</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 119.

con el de llevar el concepto de excepcionalidad productiva a su dimensión razonable”<sup>46</sup>, pero su trascendencia en la práctica va a ser testimonial.

Por otro lado, “el establecimiento de una indemnización en los supuestos de extinción de los contratos eventuales y por obra o servicio determinado es una práctica que ya venía siendo recogida en numerosos convenios colectivos pero que, tal y como fue efectivamente aprobada en el RDL 5/2001, resultaba insuficiente para combatir la temporalidad en el empleo”<sup>47</sup>. Es decir, antes era una cantidad que no estaba garantizada, ya que los convenios colectivos podían fijar una indemnización inferior o incluso eliminarla. Era pues, una indemnización supletoria al convenio colectivo: el derecho actuaba subsidiariamente. No obstante, en este aspecto la Ley 12/2001 (procedente del RDL 5/2001, de 2 de marzo) estipula que el trabajador tendrá derecho a una indemnización de ocho días de salario por año de servicio sin que la negociación colectiva pueda establecer una indemnización inferior: ahora estamos ante un precepto de derecho necesario relativo mínimo. La idea de esta modificación es avanzar en la equiparación de derechos entre trabajadores temporales e indefinidos y así desincentivar la contratación temporal, la eficacia de la medida puede ser relativa como consecuencia de que algunos convenios colectivos ya fijaban esa indemnización, pero, desde mi punto de vista, considero acertado disminuir el “salto de indemnizaciones” entre trabajadores temporales e indefinidos para reducir las excesivas de temporalidad en la contratación.

La previsión del artículo 15.5 ET que otorga a la negociación colectiva (sectorial, en el RDL, de cualquier ámbito a partir de la Ley 12/2001) la posibilidad de establecer límites o requisitos adicionales para prevenir al uso abusivo de la contratación temporal puede resultar, en principio, interesante pero vamos a analizar la relativa efectividad de esta disposición. Hay que aclarar que nos encontramos ante una posibilidad de la que siempre ha dispuesto la negociación colectiva aunque no estuviera expresamente recogida en el contenido de la ley, con respecto a esto, SEMPERE NAVARRO<sup>48</sup> señala que “la llamada de la Ley al convenio no se explica, aquí, por la necesidad de una previa habilitación para que la norma convencional pueda actuar sobre el terreno sino por el deseo de encontrar aliados en un terreno donde normalmente sólo operan los Tribunales; y como a los órganos

---

<sup>46</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Una reforma vigesimosecular”, en AAVV, *La reforma laboral de 2001. Análisis del RDL 5/2001, de 2 de marzo*, Pamplona: Aranzadi, 2001, pág. 25.

<sup>47</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 119.

<sup>48</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Una reforma vigesimosecular...”, ob. cit., pág. 27.

jurisdiccionales se accede, por lo general, cuando preexiste una patología o irregularidad, se trata de actuar en la fase preventiva: al poner en juego determinada modalidad contractual”, por lo que no pasa de ser una simple recomendación de eficacia limitada en la práctica si la negociación colectiva continúa mostrándose tan poco eficaz e interesada en servir de instrumento que garantice el cumplimiento del principio de “causalidad”<sup>49</sup>.

Junto a los mecanismos de protección de los trabajadores señalados, la Ley 12/2001, siguiendo lo dispuesto en el RDL 5/2001, introduce una de las mayores novedades de la reforma, una nueva modalidad de contrato temporal, el contrato de inserción, que “podrá ser celebrado por las Administraciones Públicas con desempleados como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante”<sup>50</sup>. Siguiendo la misma línea de utilizar la contratación temporal como medio de fomento del empleo, también se amplía la posibilidad de contratar a través del contrato para la formación.

El contrato de inserción, por tanto, debe cumplir una serie de requisitos para poder ser concertado: que se contrate a un demandante de empleo; que el contrato se realice por parte de una Administración Pública; que el objeto del contrato sea realizar una obra o servicio de interés general o social, dentro del ámbito de competencias del ente público; que el contrato sirva como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante. Así pues, se trata de “un contrato temporal que a diferencia de los contratos temporales estructurales o causales responde a objetivos de política de empleo más que a necesidades de cobertura de actividades temporales propias de las Administraciones Públicas”<sup>51</sup>. Esta figura contractual, en relación con el principio de “causalidad”, merece que se haga una reflexión en profundidad acerca de su objeto: la realización de una “obra o servicio de interés general o social”, lo cual es una remisión a un concepto jurídico indeterminado que engarza con el artículo 103.1 de la Constitución Española. Efectivamente, si la Administración Pública “sirve con objetividad los intereses generales”, todas sus actuaciones serán de interés general. Así pues, este contrato de

---

<sup>49</sup> MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA GIMÉNEZ, M.: “Contratación laboral y política de empleo: primera fase de la nueva reforma del mercado de trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Estudios Financieros*, nº 217, 2001, pág. 43.

<sup>50</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL C.: “La reforma laboral de 2001 y el empleo...”, ob. cit., pág. 32.

<sup>51</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág.120.

inserción se podrá realizar siempre. Además, se considera como requisito indispensable para su celebración que el contrato sirva como medio de adquisición de experiencia laboral, lo cual nos lleva a la conclusión de que la Administración Pública podrá utilizar este contrato a su antojo ya que todo contrato supone la adquisición de experiencia. Sin embargo, hay que reconocer que la importancia en términos cuantitativos que tuvo esta modalidad contractual fue insignificante<sup>52</sup>.

En cuanto a los contratos formación, hay que destacar que el RDL 5/2001 amplía la posibilidad de contratar a través del contrato para la formación, de una manera indirecta: a partir de su entrada en vigor el límite máximo de edad establecido para poder contratar a una persona por medio de este contrato no se aplicará a algunos colectivos de trabajadores:

- Desempleados minusválidos;
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo;
- Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral;
- Desempleados en situación de exclusión social;
- Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

“Aunque la medida es importante, al alterar la propia naturaleza del contrato eliminando el requisito de edad que hasta la fecha había sido consustancial al mismo, los efectos serán limitados, pues los colectivos a los que se refiere la norma son muy particular, escasos numéricamente. Y que sobre todo se encuentran en una situación particularmente difícil en el mercado de trabajo”<sup>53</sup>. No obstante, pese a los riesgos de ampliar decididamente el ámbito del contrato de formación, igualmente hay que señalar que en términos cuantitativos la reforma no tuvo un impacto importante<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup> Sirva como ejemplo que en 2003 se realizaron 89.247 (0,67% de los contratos temporales celebrados en ese año) contratos de inserción, y en 2005 se celebraron 4.969 (0,03% de los contratos temporales celebrados en ese año). Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales.

<sup>53</sup>Expresamente, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL C.: “La reforma laboral de 2001 y el empleo...”, ob. cit., págs. 33 y 34.

<sup>54</sup> Sirva como ejemplo que en 1999 se habían celebrado 154.000 contratos de formación (1,28% de los contratos temporales celebrados ese año) y en 2003 se celebraron 125.774 contratos de

A modo de conclusión hay que decir que la reforma del mercado de trabajo operada por la Ley 12/2001 (procedente del RDL 5/2001) ha evidenciado nítidamente la insuficiencia de la tipificación legal de los supuestos de contratación temporal en la lucha contra su utilización abusiva. Para solucionarlo, se optó por dejar en manos de la negociación colectiva el fortalecimiento del principio de “causalidad” en la contratación temporal por medio de requisitos que prevengan su utilización abusiva o de medidas que desincentiven el recurso a la misma. Esta ardua tarea, que ha sido atribuida a la negociación colectiva, requiere un cambio de actitud en las partes negociadores para que tomen conciencia de las múltiples posibilidades que la Ley ha dejado en sus manos y que no se limiten a reiterar literalmente los preceptos legales.

Al igual que en la anterior reforma, vislumbramos nuevos mecanismos que presentan cierta aptitud para combatir la temporalidad laboral sin depender del principio de “causalidad” en la contratación, como puede ser el establecimiento de una indemnización por finalización del contrato temporal, en la medida en que está dirigida a desincentivar la contratación temporal, sin embargo la diferencia entre indemnización de los trabajadores temporales y los trabajadores indefinidos sigue siendo importante. Por otro lado, dejar en manos de la negociación colectiva el establecimiento de mecanismos adicionales que protejan el principio de “causalidad” puede ser interesante pero, en cualquier caso, la Ley debe establecer unos límites más efectivos en lugar de dejarlo al criterio de la negociación colectiva.

## **2.6 La reforma de 2006: Lucha contra la precariedad.**

Las elecciones generales de marzo de 2004 trajeron consigo un cambio de Gobierno en favor del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) que recuperó el diálogo con los interlocutores sociales, algo habitual en legislaturas en las que el Gobierno cuenta con minoría parlamentaria, tal y como ocurrió en la reforma de 1997. Efectivamente, como señala ARRIETA IDIAKEZ<sup>55</sup> independientemente del color político, los Gobiernos han actuado del mismo modo, acudiendo a la concertación o al diálogo social en períodos con escasos apoyos en el parlamento, y “arrinconándola” en períodos de mayoría absoluta en el parlamento.

---

formación (0,94% de los contratos temporales realizados ese año). Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales.

<sup>55</sup> ARRIETA IDIAKEZ, F. “Clarooscuros de la reforma de 2006 sobre el mercado de trabajo”. *Revista de la Universidad de Deusto*, núm. 1, vol. 56, 2008, pág. 13.

Hay que recordar que la coyuntura económica seguía siendo favorable el sector inmobiliario y el turismo siguieron siendo los motores de la economía y el paro continuó descendiendo hasta llegar a situarse por debajo del 8% a mediados de 2007. Asimismo este período se encuadra dentro de los compromisos conocidos como la “Estrategia de Lisboa” que se había marcado el objetivo de que la economía de la Unión Europea fuera la más competitiva del mundo alcanzando el pleno empleo en torno al año 2010.

No obstante, como se desprende de la Exposición de Motivos de la reforma de 2006, la situación era mejorable ya que persistían problemas como la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres españolas, la tasa de paro superaba ligeramente la media de la Unión Europea, perduraban segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos y, sobre todo, la tasa de temporalidad era la más alta de la Unión Europea superando el doble de la media de ésta. El 8 de julio de 2004 se suscribió la Declaración para el Diálogo Social “Competitividad, Empleo estable y Cohesión social” por el Presidente del Gobierno, los presidentes de las organizaciones empresariales CEOE y CPYME y por los Secretarios Generales de CCOO y UGT. Como explica CRUZ VILLALÓN<sup>56</sup>, en este caso, como gran novedad metodológica, en lugar de comenzar la tarea de negociar las materias concretas, las partes optaron por fijar las bases o filosofía general de un proceso de concertación amplio, para que se pudiera ir desarrollando poco a poco a lo largo de toda la legislatura. Fruto del diálogo social, en el que se compartió el diagnóstico sobre el doble problema del mercado de trabajo español, insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad: Gobierno, CEOE, CPYME, CCOO y UGT firmaron en mayo de 2006 el “Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo”.

La Ley 43/2006, de Mejora y Crecimiento del Empleo introdujo importantes novedades respecto al fomento del empleo y las modalidades de contratación. Hubo dos líneas de actuación: medidas adoptadas para fomentar la contratación indefinida (bonificaciones, alguna subvención, Programa de Empleo, reducción de cotizaciones, plan de choque para transformaciones, etc.) con el objetivo de conseguir un empleo más estable; complementariamente, se legisla en una segunda dirección pero que persigue el mismo fin

---

<sup>56</sup> CRUZ VILLALÓN, J. “La reforma laboral de 2006 en el marco de la concertación social”. VV. AA. *La Reforma laboral de 2006. Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio* (CRUZ VILLALÓN, J., Coord.), Valladolid: Lex Nova, 2006, pág. 16.

(reducción de la temporalidad, promoción de la estabilidad) y que discurre por el terreno de la limitación (cuando no de la prohibición)<sup>57</sup>.

En cuanto a las medidas dirigidas al fomento de la contratación indefinida, la reforma de 2006 presenta un “prisma continuista” en relación con los objetivos perseguidos en la reforma de 1997<sup>58</sup>. Lo cual explica la ausencia de grandes modificaciones y la continuidad en la apuesta por el fomento de la contratación indefinida. Concretamente, “las medidas adoptadas pretenden impulsar la contratación indefinida inicial o directa, favorecer la conversión del empleo temporal en fijo y apoyar con fondos públicos la contratación estable”<sup>59</sup>. Esta continuidad se explica por el panorama laboral español, en el que además de contar con las mayores tasas de paro y precariedad de la Unión Europea, cuenta con los menores porcentajes de población activa femenina y de natalidad<sup>60</sup>. Esta situación, persistente durante casi treinta años, tiene mucho que ver con el “círculo vicioso” que comienza con el reconocimiento de la temporalidad contractual en la lucha contra el paro, pasa por el “acomodamiento” de los empresarios en la “cultura de la temporalidad”, y termina en la precariedad que sufren los trabajadores<sup>61</sup>. Entre las medidas adoptadas cabe señalar:

- Se consolida el contrato para el fomento de la contratación indefinida. Con lo cual, sigue rigiendo el régimen jurídico estipulado en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001 de 9 de julio.
- Se desarrolla un nuevo Programa de Fomento del Empleo, que presenta importantes novedades en cuanto a subvenciones y bonificaciones. Se modifica el sistema de incentivos a la contratación indefinida, conforme a los siguientes

---

<sup>57</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit, pág. 32.

<sup>58</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A. y PÉREZ YÁNEZ, R. “El Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo de 9 de mayo de 2006. ¿una mínima reforma o una reforma de mínimos?”, *Revista Relaciones Laborales*, 2006, núm. 12, págs. 36-37.

<sup>59</sup> ARRIETA IDIAKEZ, F. “Clarooscuros de la reforma de 2006 sobre el mercado de trabajo...”, ob. cit., pág. 15

<sup>60</sup> MARTÍNEZ BARROSO, R. “Fomento de la contratación indefinida y conversión del empleo temporal en fijo”, En *Aspectos puntuales de la Reforma Laboral de 2006. Análisis del Real Decreto-ley 5/2006* (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir y Coord.). Murcia: Ediciones Laborum, 2006, págs. 41 y 42.

<sup>61</sup> CASA BAAMONDE, M.E. y VALDÉS DAL-RE, F. “Diversidad y precariedad en la contratación laboral en España”. *Revista Relaciones Laborales*, vol. I, 1989, págs. 240-258.

criterios: a) seleccionar mejor los colectivos beneficiarios, extendiendo su aplicación a los jóvenes de 16 a 30 años, hasta hoy excluidos de éstos; b) simplificar los incentivos; c) ampliar la duración de las bonificaciones con el objetivo de favorecer el mantenimiento de empleo; d) sustituir los porcentajes de bonificación actuales por cuantías fijas de subvención. Además los incentivos se conceden a la modalidad de fijo discontinuo. En cuanto al ámbito subjetivo de aplicación de las subvenciones se introducen las siguientes novedades: a) se incluyen las mujeres, sin ulteriores requisitos; b) en lugar de referirse a los minusválidos, se alude a las personas con discapacidad, distinguiéndose, a efectos de las correspondientes subvenciones, entre las personas con discapacidad genérica, los trabajadores con discapacidad incluidos en alguno de los grupos específicos determinados en la propia Ley 43/2006 y los discapacitados contratados por un centro especial de empleo; c) reconociendo las relaciones entre las políticas de empleo y la política social, se incluye a las víctimas de violencia de género y de violencia doméstica, sin necesidad de hallarse desempleadas. Por otro lado, este Programa de Fomento del Empleo regula un “Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo”, según el cual los contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo y sustitución por jubilación) celebrados antes del 1 de junio de 2006 que se transformen en indefinidos antes del 1 de enero de 2007 darán derecho a subvención. En último término, con este plan parecer ser que se pretende “drenar la bolsa de contratos de trabajo temporales existentes y reducir drásticamente la temporalidad”<sup>62</sup>.

El Capítulo II de la Ley 43/2006 posee una extensísima rúbrica: “Modificación de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal, las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial y la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores”. Pueden detectarse hasta cinco grandes cuestiones:

-Eliminación del contrato de inserción. Resulta sorprendente ya que mientras la Exposición de Motivos, en el apartado IV, señala “que no ha cumplido las expectativas para las que se había creado”, la comisión de expertos para el diálogo social abogaba por un desarrollo reglamentario. Por su parte, mientras que algunos autores han manifestado no

---

<sup>62</sup> PEDRAJAS MORENO, A., SALA FRANCO, T. y VALDÉS DAL-RE, F. *La reforma laboral 2006*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2006, pág. 65.

entender con claridad la razón de tal derogación, “puesto que se estaba ante una modalidad contractual que había gozado de un nivel suficiente de utilización”<sup>63</sup>, otros han preferido hablar de “crónica de una derogación anunciada”<sup>64</sup>, o de “decisión técnicamente acertada”, al considerar, en este último caso, que las medidas de inserción han de instrumentarse a través de negocios jurídicos distintos al contrato de trabajo<sup>65</sup>. Sin embargo, como hemos expuesto en lo referente a la reforma de 2001, esta modalidad contractual adolecía de defectos como la discrecionalidad en la elección de los posibles beneficiarios, la excesiva amplitud de su objeto, el dilatado elenco de destinatarios, etc.

-Restricciones en el contrato para la formación. Mediante la reforma laboral se pretende reorientar el contrato para la formación a su auténtica esencia: la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel cualificación<sup>66</sup>. En esta línea, se limita la edad para celebrar esta modalidad contractual (con carácter general: entre 16 y 21 años, y un límite máximo de 24 cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios) y se excluyen algunos colectivos del ámbito de aplicación de este contrato (trabajadores extranjeros, trabajadores en situación de exclusión social y trabajadores que lleven más de tres años sin actividad laboral).

-Limitación a la concatenación de contratos temporales. Como apunta GORELLI HERNÁNDEZ<sup>67</sup> “el hecho de que se realicen un número tan elevado de contratos temporales... año tras año, evidencia que no hay una verdadera creación de puestos de trabajo, sino que los trabajadores son contratados y vueltos a contratar para ocupar los

---

<sup>63</sup> *Ibidem*, pág. 87.

<sup>64</sup> PÉREZ YÁNEZ, R. “Adaptaciones en los contratos formativos y de inserción”. In VV.AA. *La Reforma Laboral de 2006. Real Decreto Ley 5/2006I* (Coord. CRUZ VILLALÓN, J.) Valladolid: Lex Nova, 2006, págs. 109 y 110.

<sup>65</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V. “Limitaciones a la contratación temporal”, En VV.AA. *La reforma laboral de 2006. Análisis del Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.) Pamplona: Aranzadi, monografías Punto de Actualidad, 2006, págs. 82-83.

<sup>66</sup> ARRIETA IDIAKEZ, F. “Clarooscuros de la reforma de 2006 sobre el mercado de trabajo”..., ob. cit., pág. 22.

<sup>67</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. “La reforma laboral 2006 y la contratación temporal: la lucha contra el abuso en la contratación temporal. Un análisis de urgencia.” *Revista Actualidad Laboral*, núm. 17. 2006, págs. 2037 y 2038.

mismos puestos de trabajo. Es decir, hay una rotación sobre los mismos puestos de trabajo”. Además, el autor concluye con dos afirmaciones: una, “se han creado unos hábitos entre los empresarios que estiman absolutamente normal la contratación temporal, la rotación continua de diversos trabajadores sobre el mismo puesto de trabajo, el encadenamiento sucesivo de contratos temporales”. Dos, “la inestabilidad o precariedad de los trabajadores implica una dualización del mercado de trabajo, condiciones de trabajo diferenciadas (de escasa calidad para los temporales), altas cotas de siniestralidad laboral, nula creación de empleo, etc.” Primero el Real Decreto-ley 5/2006 y luego la Ley 43/2006, han limitado la posibilidad de concatenar varios contratos temporales con el objetivo evidente de reducir la temporalidad: Art. 15.5 ET: *“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”* La regulación vigente hasta entonces no impedía que un empresario celebrase varios contratos temporales sucesivos en el tiempo con un mismo trabajador (concatenación o encadenamiento de contratos temporales), o con distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo (rotación sobre un mismo puesto de trabajo). De hecho, “con motivo de la abusiva utilización de la contratación temporal se ampliaban las posibilidades de discordancia entre los contratos celebrados y la realidad de los hechos, encubriendo con frecuencia graves supuestos de fraude de ley”<sup>68</sup>. No obstante, en la práctica se planteaba el problema de determinar bajo qué circunstancias la sucesión encadenada de contratos temporales constituía un fraude de ley. Fue la jurisprudencia la que se encargó de fijar los criterios para determinar la falta de causa justa en los correspondientes contratos temporal y, por ende, la existencia de fraude de ley. Estos criterios dieron lugar a la doctrina jurisprudencial de las interrupciones de veinte días en la cadena de contratos temporales, conforme a la cual en los supuestos de encadenamiento de contratos temporales en los que no existía solución de continuidad entre contratos sucesivos, así como en los que median intervalos de tiempo de inactividad de escasa duración entre contratos, había que entender que detrás de la pluralidad de contratos formalizados subyacía una única relación laboral de

---

<sup>68</sup> ARRIETA IDIAKEZ, F. “Clarooscuros de la reforma de 2006 sobre el mercado de trabajo”... ob. cit., pág. 25.

carácter indefinido<sup>69</sup>. En ese sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo, en unificación de doctrina, de 15 de febrero de 2000, indicó que “tal solución de continuidad no se produce en la sucesión de contratos temporales cuando entre uno y otro contrato media una interrupción breve, inferior al tiempo de caducidad de la acción de despido [que es de 20 días hábiles]” (Fundamento de Derecho segundo). Con la incidencia de la reforma ya no sólo se trataba de luchar contra el fraude de ley, sino también contra el uso abusivo del encadenamiento contractual, incluso cuando todos los contratos temporales concatenados resultasen lícitos. La Directiva 1999/70/CE, como vimos en el apartado anterior, respondió a estas ideas, pero su transposición al ordenamiento español fue muy laxa con la reforma de 2001 en la que se limitó a dejarlo en manos de la negociación colectiva. Finalmente fueron el Real Decreto-ley 5/2006 y la Ley 43/2006 los que transpusieron adecuadamente la Directiva 1999/70/CE, apostando por la determinación de un límite temporal total a los sucesivos contratos de duración determinada. Realmente, podemos distinguir dos instituciones: el encadenamiento de contratos temporales y la rotación sobre un mismo puesto de trabajo. El esfuerzo normativo recae principalmente sobre la primera de dichas instituciones, en relación con la segunda, la única novedad es que se refuerza la antigua posibilidad de establecer requisitos en los convenios colectivos para prevenir abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal, para lo cual se establece lo siguiente en el párrafo segundo del art. 15.5 ET: *“Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal”*. “De ello puede extraerse que en la actualidad existe una obligación, un imperativo de negociar dichos requisitos. Lo que sucede es que no se ha aprovechado la ocasión para introducir esta cuestión dentro del contenido mínimo que han de tener los convenios

---

<sup>69</sup> VV.AA. “Manual de Derecho del Trabajo” (MOLERO MANGLANO, C., Dir.), Ed. Civitas, Madrid, 2004, 4ª edición, pág. 177.

colectivos según el artículo 85.3 del TRLET”<sup>70</sup>. Así pues, hubiese resultado coherente la modificación de dicho precepto en ese sentido<sup>71</sup>.

La valoración que nos merece la reforma laboral de 2006 desde la perspectiva del principio de estabilidad en el empleo es positiva, ya que introduce instituciones jurídicas muy interesantes para luchar contra la precariedad laboral como la conversión de contratos temporales en indefinidos por encadenamiento de contratos, restringe los contratos formativos que suelen ser utilizados de forma abusiva y estableció incentivos a los contratos indefinidos vía subvenciones o bonificaciones. Sin embargo en algunos aspectos las modificaciones, en aras de blindar el principio de “causalidad”, fueron escasas, como por ejemplo la exclusión del ámbito del encadenamiento de contratos de los contratos formativos, de relevo y de interinidad, o dejar en manos de la negociación colectiva el tema de la rotación sobre un mismo puesto de trabajo

## **2.7 La reforma de 2010: precisiones a los mecanismos de prevención del abuso en la contratación temporal.**

La reforma laboral de 2010 se enmarca dentro del contexto de crisis financiera y económica de origen internacional que se desarrolló desde principios de 2008 que azotó con especial severidad a España, aumentando el paro en más de dos millones de personas y quedando la tasa de paro próxima al 20%, como consecuencia del significativo peso de los trabajadores con contrato temporal y de la particular estructura productiva del crecimiento económico.

La reforma se instrumentó por medio de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Como se indica en la Exposición de Motivos, responde a la necesidad de corregir la dualidad del mercado de trabajo, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, restringiendo el uso injustificado de la contratación temporal y favoreciendo una utilización más extensa de la contratación indefinida. En esta línea, la ley introduce tres modificaciones: establece un límite temporal en la duración del contrato por obra o servicio determinado, redefine la regla tendente a

---

<sup>70</sup> ARRIETA IDIAKEZ, F. “Clarooscuros de la reforma de 2006 sobre el mercado de trabajo”... ob. cit., págs. 28 y 29.

<sup>71</sup> Vid. LAHERA FORTEZA, J. “Límites novedosos en el encadenamiento de contratos temporales”. In VV.AA. *La reforma Laboral de 2006. Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio* (CRUZ VILLALÓN, J., Coord.). Valladolid, Ed. Lex Nova, 2006, págs. 67-69.

evitar el encadenamiento de contratos temporales (regla establecida con la reforma del año 2006 y que ahora se trata de hacer más efectiva), o el aumento de la cuantía de la indemnización por extinción del contrato de trabajo.

-Duración del contrato de obra o servicio: La Ley 35/2010 ha introducido una previsión expresa relativa a la duración del contrato por obra o servicio determinado. Así, en la regulación anterior no se preveía una duración máxima del contrato, sino que su vigencia se vinculaba directamente a la subsistencia de la obra o del servicio objeto del mismo, en cambio se pasa a prever que este contrato tenga una duración máxima de tres años, ampliables por convenio colectivo en doce meses más. Además se añade una presunción de indefinición del contrato en el caso de que se supere dicho tope máximo, ya que el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores estipula que “*transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa*”. Esta modificación ha suscitado divergencias en la doctrina en algunos puntos:

El primero de ellos es sobre si la extinción del contrato viene determinada por la finalización de la obra o del servicio que constituye su objeto, o si, por el contrario, alcanzada la duración máxima prevista ahora por el art. 15.1.a) ET se extingue automáticamente el contrato, aunque subsista en la empresa la necesidad que motivó la contratación temporal. Un sector de la doctrina mantiene que el legislador no ha pretendido modificar el régimen jurídico del contrato por obra o servicio, eliminado su tradicional plazo cierto aunque indeterminado, para incluir un término final que marca de forma inexorable la terminación del mismo<sup>72</sup>. Por otro lado, según algunos autores el tenor literal de la Ley no deja lugar a dudas o a interpretaciones en otro sentido: “estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo”<sup>73</sup>. Este segundo grupo de autores es bastante crítico con la reforma,

---

<sup>72</sup> GARCÍA PERROTE, I. “El contrato para obra o servicio determinado”, en AA.VV., *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Granada: Comares, 2010, pág. 50. MONTROYA MEDINA, D., “La reforma de la contratación temporal en la Ley 35/2010” *Aranzadi Social*, núm.1, 2011, [www.westlaw.es](http://www.westlaw.es), BIB 2011/428. GOERLICH PESET, J.M., “La contratación temporal en la reforma laboral de 2010”, AA.VV., *La reforma del mercado de Trabajo*, Valladolid: Lex Nova, 2010, pág. 49

<sup>73</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ CAMPOS, A.I. “Contrato para obra o servicio determinado”, en AAVV *La reforma laboral de 2010*. Cizur Menor: Thomson-Aranzadi, 2010, págs. 173 y 174. En similares términos DE LA VILLA GIL, L. E. “La reforma laboral, intempestiva, transitoria, anodina, nebulosa. Una opinión a vista de pájaro sobre el Real Decreto-Ley 10/2010, de

SEMPERE NAVARRO<sup>74</sup>, partidario de llevar el principio de “causalidad” en la contratación temporal hasta sus últimas consecuencias, mantiene que es una opción legislativa discutible ya que se desvirtúa el principio de “causalidad” exigible a los contratos celebrados bajo esta modalidad, ya que la atención se centra en el elemento temporal en lugar de la actividad a realizar, que es la legítima el empleo de dicha modalidad. De hecho, el autor va más allá cuestionando si esta opción normativa fomenta, de manera indirecta, la contratación temporal como consecuencia de que la desconexión entre la causa y su duración facilitaría la periódica suscripción de contratos a término que no cumplen ninguna función. Podría entenderse que “opera una especie de presunción favorable a la validez del contrato, con independencia de su justificación real”<sup>75</sup>. Por otro lado, en lo referente al límite temporal elegido, hay que destacar que algunos autores o consideran excesivo si se compara con los topes fijados en los documentos previos que fijaban una duración máxima de dos años y sobre todo teniendo en cuenta que el legislador parece querer impulsar a la negociación colectiva más allá de donde actualmente se encuentra<sup>76</sup>.

El segundo interrogante que podemos plantearnos tiene que ver con la identificación del convenio colectivo que puede modificar la duración máxima del contrato por obra o servicio mediante la ampliación de tal plazo máximo. El artículo 15.1.a) ET se refiere al convenio colectivo en sentido estricto, es decir, convenios colectivos estatutarios que son aquellos negociados conforme al procedimiento que prevé el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Además, el artículo 15.1.a) ET se refiere al “convenio colectivo de ámbito sectorial estatal”, lo que “parece dar preeminencia a este convenio para efectuar la

---

16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 22, 2010. [www.iustel.com+detalle\\_revista.asp?id=12&numero=22](http://www.iustel.com+detalle_revista.asp?id=12&numero=22).

<sup>74</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., págs.144-147

<sup>75</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V., MARTÍN JIMÉNEZ, R., “La reforma del mercado de trabajo mediante RDley 10/2010”, *Revista Aranzadi Social*, núms. 7/8, 2010, pág. 104. AA. VV., *La reforma laboral de 2010* (Dir. SEMPERE NAVARRO, A. V.), Ed. Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2010. AA. VV., *Comentario a la reforma laboral de 2010*, (Dir. A. MONTOYA MELGAR y F. CAVAS MARTÍNEZ), Madrid: Thomson-Civitas, 2011.

<sup>76</sup> GOERLICH PESET, J.M, “La reforma de la contratación temporal en el Real Decreto-ley 10/2010”, en AA VV, *La reforma laboral 2010* (Dir. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN y J. R. MERCADER UGUINA), Valladolid: Lex Nova, 2010, pág. 48.

ampliación en doce meses de la duración del contrato por obra o servicio”<sup>77</sup>. Así pues, sólo en defecto de convenio sectorial estatal puede regularse esta materia por convenio colectivo también sectorial, aunque de ámbito inferior. De esta forma, los convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal sólo podrían ampliar la duración del contrato por obra o servicio cuando no hubiera convenio colectivo de ámbito superior, o cuando el mismo no estableciese nada al respecto<sup>78</sup>.

El tercer interrogante que plantea la reforma tiene que ver con el régimen extintivo del contrato por obra o servicio, es el relativo a si las modificaciones operadas por la Ley 35/2010 afectan a los contratos que ya estuvieran vigentes y a los convenios colectivos negociados antes de la entrada en vigor de la norma que pudieran establecer previsiones distintas de las contenidas en el actual artículo 15.1.a) ET. Como se desprende de la Disposición adicional 1ª de la Ley 35/2010, “el nuevo régimen establecido de la duración máxima del contrato por obra o servicio lo es sin perjuicio de las disposiciones en contrario que pudieran haberse negociado en los convenios colectivos anteriores a la entrada en vigor de la norma legal, de forma tal que los convenios sectoriales vigentes en la fecha de promulgación de la Ley no quedan afectados por las previsiones del nuevo artículo 15.1.a) ET”<sup>79</sup>, “aunque desborde los límites de tiempo fijados en este precepto”<sup>80</sup>. Por tanto, serán los convenios que se negocien a partir de la entrada en vigor de la Ley 35/2010, los que deban ajustarse en su contenido las disposiciones legales allí previstas. Sobre los contratos afectados por la reforma hay que estar a la disposición transitoria 1ª de la Ley 35/2010, la cual determina claramente que “*los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron. Lo previsto en la redacción dada por esta Ley al artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinados suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquélla*”. Es decir, sólo los contratos suscritos dentro de la vigencia

---

<sup>77</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Los contratos temporales”, en AA. VV., *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el derecho del trabajo*. (Dir. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.), León: Eolas, 2011, pág. 34.

<sup>78</sup> Vid. CAMPS RUIZ, L.M., “La reforma de la contratación temporal en la Ley 35/2010”, *Revista Aranzadi Social*, núm.1, 2011, [www.westlaw.es](http://www.westlaw.es), BIB 2011/428.

<sup>79</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., *Los contratos temporales...*, ob. cit., pág. 35.

<sup>80</sup> MONTOYA MELGAR, A., “Limitaciones a la contratación temporal”, en AA. VV., *Comentarios a la reforma laboral de 2010: la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo*, Madrid: Civitas, 2011, pág. 45.

de la Ley 35/2010 se verán afectados por las nuevas previsiones relativas a la duración máxima del contrato.

- Adquisición de fijeza: La Ley 35/2010 introduce en el artículo 15 ET dos vías para que los trabajadores vinculados a una empresa mediante un contrato temporal puedan adquirir la condición de fijos en la misma.

Como hemos explicado, con la reforma que efectúa la Ley 35/2010 un trabajador contratado por obra o servicio puede adquirir la condición de fijo en la empresa por el transcurso del plazo de tres años, o el superior fijado por convenio colectivo sectorial estatal o sectorial de ámbito de inferior. Se trata, como apunta MONTOYA MELGAR, de una “conversión automática *iuris et de iure* que opera por el puro hecho de traspasarse el período máximo de duración (legal o, en su caso convencional) del contrato”<sup>81</sup>. Al margen de este supuesto, el artículo 49.1.c) ET ya preveía que finalizada la obra o terminado el servicio objeto del contrato, si el trabajador sigue prestando servicios en la empresa adquirirá también la condición de fijo en ésta. Además, el artículo 15.2 ET también establecía que adquieren la “condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho”.

La siguiente vía para que los trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos temporales tiene que ver con el encadenamiento de contratos temporales:

-Precisiones en los límites al encadenamiento de contratos temporales. La reforma operada por la Ley 35/2010 amplió y precisó el alcance de la novedad introducida por la Ley 43/2006 acerca de la conversión del contrato temporal en indefinido como consecuencia de la prestación de servicios en la empresa mediante el encadenamiento de contratos temporales. La redacción del artículo 15.5 ET tras la reforma del 2010 quedó así:

*“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de*

---

<sup>81</sup> MONTOYA MELGAR, A., “Limitaciones a la contratación temporal”..., ob. cit. pág. 39.

*empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.*

*Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente”.*

La primera modificación que observamos tiene que ver con el puesto de trabajo que ocupe el trabajador en la empresa, la nueva regulación “viene a señalar que ya no se exige para adquirir la condición de fijo en la empresa que el trabajador desempeñe el mismo puesto de trabajo durante veinticuatro meses en un período de referencia de treinta meses; al contrario, ahora la prestación de servicios puede venir referida bien al mismo puesto de trabajo bien a uno diferente, con o sin solución de continuidad”<sup>82</sup>. Sin embargo, en cuanto a la valoración de esta modificación encontramos posturas críticas<sup>83</sup> con la problemática derivada de la falta de definición del concepto de puesto de trabajo, y posturas favorables que consideran “una importante mejora la introducción de un elemento flexibilizador en la delimitación de las tareas que permiten la conversión del contrato temporal en indefinido, ya que ahora basta con la demostración de que el trabajador estuvo vinculado con la empresa mediante el mismo o diferentes contratos temporales, para el desempeño de cualquier actividad en la misma, para que opere la conversión contractual”<sup>84</sup>.

La segunda modificación alude a la exigencia legal de que las contrataciones sucesivas se refieran a la misma empresa o empresas del grupo. Así pues se amplía el elenco de supuestos que permitirán la conversión de un contrato temporal en otro por tiempo indefinido en la medida en que ya no es la prestación de servicios para una única empresa el parámetro que se toma en cuenta para la conversión del contrato, sino la prestación de servicios para las distintas empresas integradas en un grupo. En cuanto a la identificación del grupo debe estarse al concepto laboral del mismo. Antes, los intentos defraudatorios se solventaban con las reglas jurisprudenciales sobre el levantamiento del velo.

---

<sup>82</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Los contratos temporales...”, ob. cit., pág 37.

<sup>83</sup> SEMPERE NAVARRO A.V. y PÉREZ CAMPOS A.I., “Contrato para obra o servicio determinado” en *La Reforma Laboral de 2010. Estudio de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Cizur Menor: Thomson-Reuters-Aranzadi, 2010, pág. 178.

<sup>84</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Los contratos temporales...”, ob. cit., pág. 37.

La tercera modificación establece la posibilidad de aplicar la condición de trabajador fijo en los supuestos en que la sucesión de contratos se produzca como consecuencia de una subrogación empresarial.

-Incremento en la indemnización debida por finalización del contrato de obra o servicio. La Ley 35/2010 introduce una novedad en el régimen de la extinción de los contratos temporales, el incremento de la cuantía de la indemnización de los 8 días ya previstos por el artículo 49.1.c) ET hasta un total de doce días de salario por año trabajado, que puede ser mejorada por la negociación colectiva o en general por la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos temporales a los cuales afecta la modificación de la indemnización por extinción son los eventuales y los de obra y servicio, manteniéndose así la exclusión por finalización de otros contratos temporales, como el de interinidad y los contratos formativos. Según la nueva Disposición transitoria 3ª la mencionada indemnización se aplicará de manera gradual, de modo que la cuantía máxima de 12 días de salario por año trabajado no se alcanzará hasta enero de 2015. En la doctrina podemos encontrar opiniones favorables a esta aplicación gradual como MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE<sup>85</sup> que comprende que tiene un “fin de evitar que el incremento en la cuantía de la indemnización se convierta en una carga excesivamente gravosa para los empresarios” o como GÓMEZ ABELLEIRA<sup>86</sup> que considera que es un mecanismo de conversión plausible; y opiniones críticas como la de SEMPERE NAVARRO, ARIAS DOMÍNGUEZ y PÉREZ CAMPOS<sup>87</sup> que encuentran “inoperante y escasamente disuasorio, además de resultar incoherente con el resto de medidas de la Ley que son de aplicación inmediata” ya que “reducir o minorar la dualidad del mercado de trabajo, principal objetivo perseguido con esta reforma, debiera ser un objetivo a corto plazo”. En cuanto a la cuantía de la indemnización, como ya manifesté acerca de la reforma de 2001, me parece una buena iniciativa para disminuir la diferencia entre la indemnización de los contratos indefinidos y la de los temporales, pero llegados a este punto no hay que

---

<sup>85</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Los contratos temporales...”, ob. cit., pág. 42

<sup>86</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinido por reiteración de contratos temporales” en AA. VV. *Reforma laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. (Dir. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.) Valladolid: Lex Nova, 2012, pág. 73.

<sup>87</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 168.

conformarse, si se desean resultados más eficientes hay que seguir la línea de aumentar la indemnización por extinción de los contratos por obra o servicio y eventuales.

La valoración que merece esta reforma, a mi juicio, es bastante negativa, principalmente porque el mismo gobierno, tan sólo un año después, acometió otra reforma laboral para dar “marcha atrás” en aspectos cruciales. Desde mi punto de vista, una de las principales lacras que han sido un factor constante a lo largo de la última década ha sido la acometida de reformas que generan una sensación de arbitrariedad y de inseguridad jurídica. Es una reforma que no carece de elementos de reflexión interesantes como la determinación de una duración máxima del contrato de obra o servicio determinado, según mi punto de vista aquí se desvirtúa el principio de “causalidad” que debe ser el garante del principio de estabilidad en el empleo, ya que la apreciación del final de la obra o del servicio debería ser algo fácilmente contrastable, por lo que ese plazo resulta innecesario. Y por último, el incremento de la indemnización por extinción de contratos eventuales y de obra o servicio resulta tenue por su aplicación gradual y escasa cuantía.

## **2.8 La reforma de 2011: Suspensión del art. 15.5 ET.**

La reforma laboral de 2011, al igual que su predecesora, se enmarca en un contexto económico muy desfavorable en el que la crisis seguía causando estragos en la economía y en el mercado de trabajo español, la reforma de 2010 no logró frenar la destrucción de empleo.

Como observamos en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 10/2011 de 26 de agosto, “la situación de los jóvenes en nuestro mercado de trabajo está muy lejos de la deseable en un Estado social avanzado”.

En materia de contratación temporal destaca la suspensión por un período de dos años de la aplicación de la regla sobre la adquisición de fijeza prevista en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, introducida en la reforma de 2006, y ampliada y precisada en la reforma de 2010. Esta suspensión obedece, como se indica en la propia exposición de motivos del RD-Ley, en el hecho de que “en la actual coyuntura, la regla, lejos de fomentar la contratación indefinida, puede estar produciendo efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y afectando negativamente al mantenimiento del empleo”. “En este contexto, y tras su reforzamiento en 2010, la suspensión de la aplicación de este

artículo 15.5 ET en agosto de 2011 (RDL 10/2011) sólo puede calificarse, con razón, de medida desesperada”<sup>88</sup>.

También hay que mencionar el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje que deroga al contrato de formación, aumentando su rango de edad desde 16 años a menores de 25 años (menores de 30 años hasta el 31 de diciembre de 2013) y su duración mínima de un año a 2 años, prorrogables 12 meses y con un límite de tiempo efectivo de trabajo del 75% de la jornada laboral establecida en el convenio colectivo. Esta reforma encuentra su explicación en la exposición de motivos: “el 60% de los desempleados menores de 25 años no poseen siquiera el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria y un buen número de ellos, aun teniéndolo, carecen de cualificación profesional alguna”.

La valoración de la reforma en materia de contratación laboral me parece desacertada, ya que se renuncia a la lucha contra la precariedad laboral que origina la dualidad laboral dejando al principio de “causalidad” desprovisto de uno de los preceptos con mayor potencial para combatir el fraude laboral. Da la sensación de que el Gobierno se encontraba desbordado por la crisis económica, ya que sus medidas no conseguían revertir la situación.

## **2.9 La reforma de 2012: adelanto del plazo de suspensión del art. 15.5 ET**

No es de extrañar que como consecuencia de la devastadora crisis económica que asolaba España, en las elecciones de diciembre de 2011 se produjera un cambio de Gobierno, la reforma laboral, como es costumbre en los cambios de poder ejecutivo, no se hizo esperar. Pese a que los agentes sociales, en un ejercicio de responsabilidad, lograron llegar a concertar a finales del mes de enero el «II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014» (publicado en el BOE de fecha 6 de febrero de 2012), apenas unos días después, el Gobierno aprobó el 10 de febrero de 2012 en Consejo de Ministros el Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

En ámbitos como los contratos formativos se profundizó en la tendencia marcada por la reforma precedente, así, se subió la edad máxima de contratación para el contrato para la formación y el aprendizaje a 30 años hasta que la tasa de desempleo baje del 15%, se permite encadenar contratos dentro de una misma empresa siempre que sea para otra

---

<sup>88</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Medidas para favorecer el empleo estable...”, ob. cit., pág. 74.

actividad laboral distinta, también se permite la formación directa en la propia empresa, además de en un centro formativo; en cuanto al tiempo de trabajo efectivo, este va del 75% al 85% de la jornada máxima que establezca el convenio en el 2º y el 3º año del contrato; se bonifican el 100% de las cotizaciones sociales durante toda la vigencia de este tipo de contrato y además se ofrece una reducción económica de las cotizaciones durante 3 años por conversión del contrato en indefinido.

En lo relativo a modificaciones que puedan afectar directamente a la contratación temporal estructural, la única novedad que introduce el RDL 3/2012, va referida al adelanto de la fecha prevista inicialmente para la terminación de la suspensión de la aplicación. La fecha se adelanta al 31 de diciembre de 2012, antes era el 31 de agosto de 2013, por lo que se adelanta en ocho meses la recuperación de la importante regla sobre conversión automática en indefinida como consecuencia de encadenamiento de contratos de duración determinada, en los términos que señala el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. Algunos autores<sup>89</sup> consideran problemático el cómputo de los plazos ya que la opción del “paréntesis” consistente en que no se computen los plazos durante el tiempo de suspensión resulta “curioso y disfuncional” ya que “se transformarán en indefinidos los contratos tomando en cosas realidad más aleadas en el tiempo”. Para GÓMEZ ABELLEIRA<sup>90</sup> se trata de una “recuperación tímida” y además encuentra difícil encontrar una justificación a que el adelanto de la suspensión sea tan sólo de 8 meses “¿se espera que para el final de 2012 se haya superado la actual coyuntura?, ¿o se trata más bien de una medida de tintas políticos?”.

La valoración que en mi opinión merece la reforma es negativa, porque el simple adelanto del fin de la suspensión de la conversión en indefinidos, como consecuencia de encadenamiento de contratos temporales, en ocho meses aporta muy poco al objetivo principal que deberían tener las reformas laborales, que no es otro que garantizar el principio de “causalidad” como garante de la estabilidad en el empleo y como mejor solución al problema de la dualidad del mercado de trabajo español.

---

<sup>89</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V., y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la Reforma Laboral del 2012. Estudio de la Ley 3/2012, de 6 de julio y del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2012, pág. 210.

<sup>90</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Medidas para favorecer el empleo estable...”, ob. cit., pág. 74.

Llegados a este punto, hemos analizado todas las reformas laborales hasta la fecha que han afectado a la contratación temporal. Ahora vamos a completar el análisis con el estudio individualizado de cada una de las modalidades de contratación temporal estructural, que es la que actualmente concentra la gran mayoría de trabajadores temporales, y después pasaremos a examinar el régimen común de los contratos de duración determinada.

### 3. CONTRATOS TEMPORALES ESTRUCTURALES

Los contratos que vamos a analizar ahora tienen la característica común de ser “estructurales”, lo cual quiere decir que la razón que justifica su empleo se relaciona, irreversiblemente, con la prolongación de las necesidades empresariales de carácter no permanente que justifica el acudimiento a una modalidad contractual limitada en el tiempo, y no a una modalidad de contratación indefinida, cuyo uso impuesto al empresario en todos los casos por parte del legislador revelaría una falta de funcionalidad impropia de un ordenamiento laboral necesariamente atento a la naturaleza de las reales necesidades productivas. Dicho de otro modo, los contratos temporales estructurales son los que están vinculados al principio de “causalidad”. Se contraponen, como ya hemos explicado, a los contratos temporales coyunturales, que son aquellos que obvian el principio de “causalidad” al considerarse justificada la temporalidad por factores circunstanciales, como por ejemplo una tasa de paro desorbitado (como vimos en la reforma de 1984), o por factores especiales, como pueden ser los contratos de inserción para personas con discapacidad. No obstante, el grueso de la contratación temporal debe canalizarse mediante la contratación temporal estructural, por eso es por lo que en este trabajo vamos a prestarla especial atención.

El artículo 1 del Real Decreto 270/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores prevé la regulación de las tres modalidades tradicionales previstas en el artículo estatutario referido: a) para realizar una obra o servicio determinado; b) para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; y c) para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

#### 3.1 Obra y servicio determinado.

Como hemos visto, la contratación de trabajadores para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado se regula, con carácter general, en el artículo 15.1 a) ET y en el artículo 2 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre que lo desarrolla.

Las características esenciales de esta modalidad contractual temporal vienen recogidas en el art. 15.1.a) ET cuando precisa que *“podrán celebrarse contratos de duración determinada.../... a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta”*.

De su definición legal se deduce que son tres las circunstancias que han de concurrir consecutivamente<sup>91</sup> para su lícito empleo, pues sólo así se dota de razón de ser a una modalidad cuya causalidad viene perfilada, genéricamente, porque la naturaleza temporal del vínculo debe coincidir con la finalización de la actividad laboral, que, en todo caso, será de duración incierta aunque limitada en el tiempo.

- La primera, que dicha modalidad sólo puede emplearse para la realización de una obra o la prestación de un servicio suficientemente determinado, es decir, singularizado y concretado dentro de la actividad empresarial en la que se enmarca.
- La segunda, que la referida obra o servicio debe gozar, dentro de la lógica productiva de la empresa, de una cierta autonomía y sustantividad con respecto a la actividad esencial o estructural de la misma.
- Y, la tercera y última, que la duración del contrato se determina bien por la ejecución definitiva de la obra o la prestación completa del servicio, es decir, por la consunción completa del objeto laboral contratado, aun cuando la duración de éste sea desconocida<sup>92</sup> o bien, tras la reforma de 2010, por el transcurso de tres años, ampliable a cuatro cuando así lo establezca la negociación colectiva.

### 3.1.1 Objeto del contrato: la realización de la obra o la prestación de un servicio

La actividad susceptible de ser llevada a cabo mediante esta figura contractual es la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado<sup>93</sup>. La referencia a una “obra” debe ser entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin, y para la prestación un servicio determinado ha de entender

---

<sup>91</sup> STSud de 19 de marzo de 2002 (RJ 2002, 5989).

<sup>92</sup> SEMPERE NAVARRO y CARDENAL CARRO precisan que es la concurrencia de un doble elemento objetivo o material, la realización de la obra o servicio y temporal, actividad limitada en el tiempo aunque de duración incierta, los elementos constitutivos de la figura. SEMPERE NAVARRO, A. V.; y CARDENAL CARRO, M.: *Los contratos temporales ordinarios en el ordenamiento laboral*, Madrid: La Ley actualidad, 1996, pág. 26.

<sup>93</sup> En puridad, el trabajador no es contratado para la realización de una obra, sino para prestar sus servicios en una obra o servicio de la empresa, de lo que se colige que la obra o servicio no es el objeto del contrato, sino su causa. CAMPS RUIZ, L. M., *La contratación laboral temporal para ocupar provisionalmente puestos de trabajo vacantes en las Administraciones Públicas*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1990, pág. 24.

como una “prestación de hacer que concluye con su total realización”<sup>94</sup>, matiz este de su completa consunción realmente trascendente en la configuración jurídica del contrato, pues las prestaciones laborales de tracto continuado deberían atenderse mediante fórmulas de contratación indefinida<sup>95</sup>.

Constituye pues, la realización de la obra o la prestación del servicio, la causa de la temporalidad para la que se precisa la actividad laboral del trabajador, siendo esta circunstancia la que justifica, de un lado, el empleo de dicha modalidad causal<sup>96</sup>, y, de otro, la excepción a la regla general de contratación indefinida, en la medida, precisamente, en que la vinculación intemporal resultaría inadecuada al objeto del contrato “porque la necesidad que mediante aquélla se atiende desaparecerá con la terminación de la obra o realización del servicio”<sup>97</sup>. Es decir, la consecución del fin empresarial debe coincidir con la realización total del objeto del contrato y su natural terminación<sup>98</sup>.

Por tanto, como puede observarse, será la determinación de los trabajos o tareas que pueden realizarse bajo esta modalidad uno de los caballos de batalla de la figura, ya que su empleo se restringe al ejercicio de una actividad laboral que goce de autonomía y sustantividad propia dentro de la estructura productiva ordinaria de la empresa.

Por ello, la ausencia absoluta de causa en la contratación por obra y servicio determinado, y, en menor medida, su falta de concreción precisa en el contrato escrito, determinará la activación de la presunción prevista en los arts. 15.3 ET y 9.3 RD 2720/1998, considerando la relación como indefinida, como repara reiteradamente la jurisprudencia unificada del Tribunal Supremo<sup>99</sup>, pues -como determinaba muy precisamente la STSud de 26 marzo 1996<sup>100</sup>-“... mal puede existir una obra o servicio de esta clase, o al menos mal puede saberse cuáles son, si los mismos no se han concertado y

---

<sup>94</sup> ATS de 24 de septiembre de 1998 (RJ 1998, 8551)

<sup>95</sup> STSJ de Cantabria, de 26 de abril 1993 (AS 1993, 2065).

<sup>96</sup> SSTSJ País Vasco, de 3 de octubre 1994 (AS 1994, 4052), y de 24 marzo 1994 (AS 1994, 982).

<sup>97</sup> STSJ La Rioja de 26 de enero 1994 (AS 1994, 29).

<sup>98</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; y CARDENAL CARRO, M., *Los contratos temporales ordinarios...*, ob. cit., pág. 28.

<sup>99</sup> SSTSud, de 3 febrero 1999 (RJ 1999, 1152); 20 enero 1998 (RJ 1998, 1000); 19 julio 1999 (RJ 1999, 5797); 21 septiembre 1999 (RJ 1996, 9864); 10 mayo 1993 (RJ 1993, 4046); 30 octubre 1992 (RJ 1993, 165).

<sup>100</sup> STSud de 26 marzo 1996 (RJ 1996, 2494).

“determinado” previamente en el contrato concertado entre las partes; y si falta esta concreción o determinación es forzoso deducir el carácter indefinido de la relación laboral correspondiente, por cuanto que, o bien no existe realmente obra o servicio concretos sobre los que opere el contrato, o bien se desconoce cuáles son, con lo que se llega al mismo resultado”<sup>101</sup>.

Esta exigencia de especificar el trabajo objeto de contratación se ha visto facilitada por la llamada establecida en el art. 15.1.a) *in fine* y el art. 2.1.2 RD 2720/1998 para que dicha circunstancia pueda determinarse por medio de la negociación colectiva, añadiendo el último de los preceptos citados que si el convenio colectivo que resulte de aplicación ha identificado los trabajos o tareas que gozando de sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa pueden cubrirse con esta modalidades “se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización”.

El convenio colectivo servirá, en fin, para concretar, de un lado, el “trabajo a desarrollar” (art. 6.2 *in fine* RD 2720/1998), y para singularizar, de otro, la “autonomía y sustantividad propia” de la obra o servicio [art. 15.1.a) ET, y art. 2.1.2 RD 2720/1998].

La jurisprudencia ha insistido sobre la necesidad de que al momento de ser concertada la relación laboral se identifique suficientemente en el contrato de trabajo escrito la obra o el servicio a realizar, con el objeto de poder constatar que el trabajador es ocupado efectivamente en la ejecución de las obras o servicios contratados, y no en otras actividades distintas que “desnaturalicen” el vínculo y permitan suponer que la relación laboral es indefinida<sup>102</sup>.

El trabajador contratado por obra o servicio deberá estar asignado principalmente a esa obra o servicio, y sólo excepcionalmente podrá realizar tareas ajenas a esa actividad.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> Idéntica conclusión deducen las SSTs de 2 marzo 1990 (RJ 1990, 1749), y de 22 junio 1990 (RJ 1990, 5507). También las SSTs de 21 septiembre 1993 (RJ 1993, 6892), y de 26 septiembre 1992 (RJ 1992, 6816). Mismo parecer observan las SSTs País Vasco, 24 de marzo 1994 (AS 1994, 982), de 24 noviembre 1993 (AS 1993, 5119), y de 5 noviembre 1992 (AS 1992, 5635).

<sup>102</sup> STS de 21 de septiembre 1999 (RJ 1999, 7534); STS de 19 marzo 2002 (RJ 2002, 5989); STS de 19 de julio 2005 (RJ 2005, 8339)

<sup>103</sup> STS de 10 de diciembre 1996 (RJ 1996, 9139); STS de 30 diciembre 1996 (1996, 9864); STS de 21 septiembre 1999 (RJ 1999, 7534).

No es válido ni dedicar al trabajador indistintamente a unas u otras tareas, ni dejar sin especificar la actividad concreta que debe realizar.<sup>104</sup>

Sin embargo, es posible que la determinación de la obra o servicio contratado abarque varias tareas; o que se limite a una fase o parte de una obra o servicio complejo, susceptible de división. “... los requisitos de validez del contrato de obra o servicio determinado... pueden concretarse en los siguientes: a) Que la obra o servicio que constituya su objeto sea de duración incierta y presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) Que, al ser concertado, sea suficientemente identificada la obra o el servicio; y, c) Que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea ocupado en la ejecución de aquélla o en el cumplimiento de éste y no normalmente en tareas distintas”<sup>105</sup>. La validez del contrato depende de que “concurran conjuntamente todos los requisitos enumerados”<sup>106</sup>.

### *3.1.2 Autonomía y sustantividad propia de la obra y del servicio*

Lo realmente significativo para poder emplear dicha modalidad contractual es que la obra o el servicio contratado goce de “autonomía” y “sustantividad” en el ámbito productivo de la empresa, con independencia de que dicha actividad se enmarque dentro de lo que se consideraría como actividad “normal” de la misma, permitiéndose, en fin, el uso de dicha modalidad incluso en el ejercicio de actividades ordinarias en la lógica productiva empresarial, siempre que, indudablemente, dichas actividades sean autónomas o gocen de sustantividad propia en el seno de la organización.

Según LAHERA FORTEZA<sup>107</sup>, son dos las características sustanciales que han de concurrir en la referida modalidad. Por un lado, este contrato puede suscribirse para la realización de actividades excepcionales temporales que están fuera de las tareas normales y permanentes de la empresa, y, por otro, puede destinarse a la cobertura de actividades de empresas dedicadas a la realización de obras o servicios que, al no estar sometidos a un

---

<sup>104</sup> STS de 19 marzo 2002 (RJ 2002, 5989) y STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife de 20 noviembre 2010 (AS 2010, 426).

<sup>105</sup> STS de 10 diciembre 1996 (RJ 1996, 9139); STS de 30 diciembre 1996 (RJ 1996, 9864); STS de 11 noviembre 1998 (RJ 1998, 9623).

<sup>106</sup> STS de 21 marzo 2002 (RJ 2002, 5990).

<sup>107</sup> LAHERA FORTEZA, J., *Los contratos temporales en la unificación de doctrina*, Madrid: La ley, 2001, pág.17.

ciclo productivo constante, se agotan tras su finalización, como ocurre, paradigmáticamente, con el sector de la construcción.

Como advierte SEMPERE NAVARRO<sup>108</sup> resulta conveniente precisar que los términos empleados por el precepto, “autonomía” y “sustantividad” deben concurrir consecutivamente en la actividad laboral. Es decir, la actividad objeto del contrato debe diferenciarse claramente de la actividad principal de la empresa, de la actividad ordinaria o usual, y, además, su ejercicio debe poder realizarse sin injerencias en dicha actividad normalizada.

Mientras que la autonomía se relaciona con la forma o la manera de poder llevar a cabo la actividad productiva, la sustantividad concreta el ejercicio de una actividad independiente de otras; es decir, la autonomía se relaciona con la realización técnica del trabajo, mientras que la sustantividad se refiere al completo resultado de la actividad, sea la obra o sea el servicio finalmente prestado, en relación con el objeto empresarial.

Por ello, como regla general, no puede emplearse dicha modalidad para atender a las necesidades de la empresa que sean de tracto continuado, con independencia del tiempo durante el cual pueden éstos prolongarse<sup>109</sup>, y, por la misma razón, no se entiende que gozan de autonomía y sustantividad aquellas actividades cíclicas en la lógica productiva de la empresa, encontrando mejor acomodo en la figura del fijo discontinuo. Todo ello con la sana intención de evitar una utilización abusiva o fraudulenta de esta figura para emplearla en actividades que no responden a la sustantividad o autonomía reclamada, responsabilidad principalmente encomendada a la negociación colectiva<sup>110</sup>.

Lo que pretende proscribirse con la concurrencia de dichos requisitos es la contratación bajo esta modalidad para la realización de obras o servicios que constituyen la

---

<sup>108</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., págs. 136 y 137.

<sup>109</sup> V. gr. La STud de 18 octubre 1993 (RJ 1993, 7838) referida a guardería infantil instalada en trenes; SSTud de 7 julio 1997 (RJ 1997, 6250), y 20 enero 1998 (RJ 1998, 4), referidas a funciones educativas en centro social dependiente de un ayuntamiento; STSud de 26 octubre 1999 (RJ 1999, 7838), relativa a funciones profesoras de asignaturas ordinarias en un centro escolar; STSud de 26 mayo 1997 (RJ 1997, 4426) en referencia al aderezo de aceitunas; STSud de 28 febrero 1996 (RJ 1996, 2738) sobre trabajos ordinarios en un túnel de lavado, etc.

<sup>110</sup> ATS de 24 septiembre 1998 (RJ 1998, 8551).

actividad ordinaria, continuada y permanente de la empresa, incurriendo en fraude de ley<sup>111</sup>. La actividad realizada debe poseer, por tanto, perfiles específicos y diferenciales de la actividad permanente de la empresa<sup>112</sup>, lo que en la afortunada terminología de ALZAGA RUIZ se ha denominado “vida separable”<sup>113</sup>, es decir, que la actividad no pueda insertarse en el ciclo productivo normal y constante de la empresa<sup>114</sup>, para cuya apreciación puede ser significativo el dato de que dicha actividad se prestase ya con anterioridad a la celebración del contrato temporal<sup>115</sup>, incluso aunque fuese bajo modalidades de duración determinada.

En definitiva, que se trate de actividades materializables en un resultado tangible o no, pero identificables en sí mismas de manera objetiva y no por la simple voluntad o declaración consensuada de las partes<sup>116</sup>, o unilateral del empleador<sup>117</sup>. Es posible la suscripción sucesiva de esta modalidad contractual siempre que el objeto de los servicios contratados sean perfectamente individualizables entre sí dentro de la actividad habitual de la empresa tanto por su contenido como por su limitación en el tiempo, como ocurre cuando se amparan en proyectos de investigación celebrados por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, que constituyen su actividad única, habitual o permanente<sup>118</sup>.

Se considera que goza de autonomía y sustantividad propia dentro de la lógica productiva de la empresa la realización de obras o servicios que constituyan una parte de la misma<sup>119</sup>, siempre y cuando no se haya producido una parcelación artificial de la obra o

---

<sup>111</sup> SSTs de 20 de enero 1998 (RJ 1998,4); y de 21 septiembre 1999 (RJ 1999, 7534).

<sup>112</sup> STSJ La Rioja, de 26 de enero 1994 (AS 1994, 29)

<sup>113</sup> ALZAGA RUIZ, I., *La contratación temporal estructural: Un estudio jurisprudencial*, Madrid: Edersa, 2000, pág. 22.

<sup>114</sup> BUENDÍA JIMÉNEZ, J.A., *La contratación estructural tras la Reforma Laboral de 2001*, Murcia: Laborum, 2001, pág. 17.

<sup>115</sup> STS de 7 de julio 1997 (RJ 1997, 6250).

<sup>116</sup> SSTs de 2 marzo 1990 (RJ 1990, 1749), y de 21 de septiembre 1993 (RJ 1993, 6892)

<sup>117</sup> GONZÁLEZ DEL REY, I., “Clases y modalidades de contrato de trabajo” en MARTÍN VALVERDE, A.; y GARCÍA MURCIA, J., *Tratado práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Pamplona: Aranzadi, 2002, pág. 621.

<sup>118</sup> STS de 6 marzo 2009 (RJ 2009, 3818).

<sup>119</sup> STS de 29 febrero 1988 (RJ 1988, 966).

servicio precisamente para poder emplear dicha modalidad<sup>120</sup> en un evidente fraude de ley<sup>121</sup>.

Dentro del presente apartado resulta conveniente analizar algunas cuestiones que tienen mucho que ver con los requisitos de autonomía y sustantividad:

a) Identificación por convenio de obras y servicios: Los convenios colectivos pueden identificar los “*trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa*” susceptibles de ser cubiertos con contratos para obra o servicio determinados [art. 15.1.a) ET].

La labor identificativa convencional deberá referirse a actividades que objetivamente tengan autonomía y sustantividad propias en los términos legales, explicitando o declarando las mismas, sin que baste por sí sola para atribuir a determinada actividad la autonomía y sustantividad propias exigidas legalmente y legitimadores de esta modalidad contractual<sup>122</sup>.

A los convenios se les permite identificar tareas que tienen esa calificación, pero no otorgarla a “actividades distintas de las legalmente establecidas”, de modo que el convenio no puede autorizar su utilización cuando faltan los requisitos legales<sup>123</sup>.

Sin embargo, los supuestos previstos por los convenios colectivos gozan de presunción de validez, de modo que, si se entiende que no se trata de una obra o servicio susceptible de ser cubiertos con la correspondiente modalidad contractual, habrá que probar tal discordancia.

Aun cuando los convenios pueden identificar las obras o servicios con autonomía y sustantividad propia en su ámbito a través de cláusulas abiertas, su concreción en cada contrato que se celebre debe respetar los límites legales en cuanto a la delimitación e

---

<sup>120</sup> STSud de 26 octubre 1999 (RJ 1999, 7838).

<sup>121</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Los contratos para obra y servicio determinados y de eventualidad en la reforma de 1997: Novedades legales y retos de la negociación colectiva”, en RODRÍGUEZ PIÑERO, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F., y CASAS BAAMONDE, M. E., *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. La reforma laboral de 1997*, Madrid: Tecnos, 1998, pág. 72.

<sup>122</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., págs. 138 y 139.

<sup>123</sup> STS 23 septiembre 2002 (RJ 2003, 704).

identificación de la obra o servicio objeto de contratación y al destino del trabajador contratado a esa obra o servicio<sup>124</sup>.

En la negociación colectiva pueden encontrarse cláusulas de muy diverso alcance, desde las limitadoras de los supuestos, en términos más o menos tasados o cerrados<sup>125</sup> pasando por las que enumeran algunas actividades a título ejemplificativo, admitiendo otras análogas o equiparables a las que describen<sup>126</sup>.

b) Contratas y concesiones: La jurisprudencia del Tribunal Supremo inicialmente negó la posibilidad de vincular la celebración de un contrato temporal para obra o servicio determinado con la duración de una contrata de servicios o una concesión administrativa<sup>127</sup>. Sin embargo, en los últimos años ha admitido la realización de contratos de obra o servicio determinados para cubrir las actividades desarrolladas por una empresa en ejecución de una contrata o de una concesión administrativa de duración limitada e incierta (limpieza, vigilancia y seguridad, etc.), aun cuando se trate de la actividad ordinaria de esa empresa, pues “lo decisivo es el carácter temporal de la actividad para quien asume la posición empresarial en ese contrato”<sup>128</sup>.

También es aceptable esta modalidad de contrato de trabajo para llevar a cabo actividades que dependen de un “plan concertado” entre un Ayuntamiento y su Comunidad Autónoma, por la singularidad que el servicio tiene respecto al Ayuntamiento que lo dispensa y por su duración incierta, al depender de factores ajenos al mismo<sup>129</sup>.

---

<sup>124</sup> STS 15 diciembre 1998 (RJ 1998, 10510).

<sup>125</sup> Por ejemplo; convenios de pastas alimenticias, yeso, cal y escayola, etc. (art. 14); hasta las más genéricas y abiertas; convenios de perfumería, enseñanza privada no concertada (art. 17), vidrio y cerámica, industria química, telemarketing, etc.

<sup>126</sup> Convenios de alimentos compuestos para animales (art. 25), de helados, etc., o encargando su determinación a la comisión paritaria del convenio, como por ejemplo el convenio de elaboradores de productos cocinados para venta a domicilio (art. 18).

<sup>127</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Contratas y contratos de obra o servicio determinado, una relación complicada”, *Revista de Información Laboral*, núm. 10/2014, Valladolid, 2014, pág. 129.

<sup>128</sup> STS 15 enero 1997 (RJ 1997, 497); STS 18 diciembre 1998 (RJ 1999, 307); STS 8 junio 1999 (RJ 1999, 5209); STS de 22 octubre 2003 (RJ 2003, 8350); STS 17 junio 2008 (RJ 2008, 4229) y STS 18 junio (RJ 2008, 4449).

<sup>129</sup> STS 19 marzo 2002 (RJ 2002, 6465) y STSJ Galicia de 27 octubre 2009 (AS 2009, 2628).

En estos casos, la sustantividad propia y la duración de la actividad vienen determinadas por un elemento ajeno a la empresa, cual es la contrata o la concesión, de modo que la terminación de tales conciertos o sus prórrogas, cuando no provenga de la voluntad de la empresa contratada, supone la finalización de la obra o del servicio y la del contrato<sup>130</sup>.

Las cláusulas convencionales, muy extendidas en sectores productivos típicamente sometidos a contrata (limpieza, vigilancia y seguridad, concesionarios de ciertos servicios públicos, etc.), conforme a las cuales el nuevo contratista queda obligado a subrogarse en los contratos de trabajo vinculados a la contrata no alcanzarían, en principio, a los trabajadores temporales, aunque es habitual que los convenios prevean expresamente que la subrogación alcance a todos los trabajadores, con independencia del tipo de contrato que les vincula con la empresa saliente<sup>131</sup>, lo cual tiene efectos análogos a los establecidos legalmente para la sucesión o transmisión de empresas<sup>132</sup>.

Con respecto a los casos en los que se produce una renovación de la contrata con el mismo contratista el Tribunal Supremo, inicialmente, sostuvo que el fin de la contrata por la empresa cliente era causa suficiente para extinguir el contrato concertado precisamente para la realización del servicio a que se refería la contrata, sin que dicha causa extintiva quedara alterada por la circunstancia de que la empresa empleadora concertase otra contrata con la empresa cliente con la misma finalidad, sin embargo a partir de las SST'S de 17 y 18 de junio<sup>133</sup> el Tribunal modifica su doctrina para afirmar que, en estos casos, y en tanto se renueve la contrata con idéntico objeto, con la misma empresa empleadora y sin solución de continuidad, el objeto del contrato de obra o servicio no ha concluido y, por tanto, debe subsistir en los mismos términos establecidos hasta que se den efectivamente por terminados la obra o servicio que constituyen su objeto<sup>134</sup>.

En definitiva, se ha tratado en este subepígrafe de exponer de manera abstracta un elenco, lo más completo posible, de supuestos problemáticos de “autonomía” y

---

<sup>130</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., págs. 140 y 141.

<sup>131</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Contratas y contratos de obra o servicio determinado, una relación complicada...”, ob. cit., pág. 132.

<sup>132</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 141.

<sup>133</sup> SST'S de 17 y 18 de junio<sup>133</sup> (RJ 2008, 4229) y (RJ 2008, 4449) respectivamente.

<sup>134</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Contratas y contratos de obra o servicio determinado, una relación complicada,...ob. cit., pág. 132.

“sustantividad” en la caracterización del contrato, que, en el sentir mayoritario de la doctrina, han producido un fenómeno de “descausalización” del objeto del vínculo contractual para obra o servicio determinado<sup>135</sup>. En mi opinión, la flexibilización del principio de “causalidad” que ha propiciado el Ordenamiento Jurídico Laboral en el contrato por obra o servicio determinado, con la legítima intención de evitar una excesiva rigidez, ha terminado por desvirtuar el principio de “causalidad”.

### *3.1.3 Duración máxima legal*

Como regla general, la vigencia del contrato para obra o servicio determinado es incierto en el tiempo en cuanto al momento exacto de su determinación, por cuanto depende de la duración de la propia actividad contratada, cuya culminación, independientemente del tiempo transcurrido, supondrá la extinción del contrato.

No obstante, a partir de la reforma de 2010, se acota el período máximo de duración con el objetivo de reducir las tasas de temporalidad. Cuantitativamente supone limitar legalmente a tres años la duración del contrato para obra o servicio determinado, ampliable hasta un año más por convenio colectivo sectorial estatal o de ámbito inferior.

Las posibilidades de la negociación colectiva en relación con el contrato de obra o servicio se mueven en dos líneas diferentes: la primera es la identificación de los trabajos que reúnen los requisitos para celebrar contratos de obra o servicio determinado; la segunda, se relaciona con la ampliación de la duración legalmente prevista.

Según SEMPERE NAVARRO<sup>136</sup> “la potestad encomendada a la negociación colectiva se produce sin relación alguna con las causas legalmente tipificadas, desvirtuando de hecho el carácter causal de la institución. Se hubiese considerado oportuno, en fin, que el convenio diseñe la prolongación del límite establecido ordinariamente en el contrato de atención, a la realización de la obra o la prestación de servicios. Permitir que la negociación colectiva aumente el tiempo de duración sin referencia alguna a la causa que justifica legalmente esta modalidad supone, de hecho, atribuirle un papel que no le corresponde a los actores sociales, en la medida en que las normas de contratación son de derecho necesario, y una extensión sin causa del tiempo de duración supondría una transgresión de las mismas”.

---

<sup>135</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1999, pág. 22.

<sup>136</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 148.

El establecimiento de un límite máximo a la duración del contrato para obra o servicio propicia que se cuestione la posibilidad de establecer prórrogas en esta figura contractual. Tanto la doctrina como la jurisprudencia han venido considerando que las prórrogas en este tipo de contrato resultan innecesarias, al radicar precisamente su carácter temporal en la ejecución de un servicio o una obra concretos, finalizando la relación con la terminación del objeto del contrato<sup>137</sup>.

No obstante, tras la modificación de 2010, esta figura contractual estaría sujeta a término final, al margen de la finalización o no de su causa, y, precisamente por ello, la duda que surge es en relación a si la continuidad en la prestación de servicios durante un limitado período de tiempo, con posterioridad a la finalización de la obra o prestación de servicios, puede ser entendida como una prórroga contractual.

De conformidad con el principio de “causalidad” de la contratación temporal resultaría difícil justificar la prórroga de un contrato de obra cuando ya no existe su razón de ser. La prolongación de la vigencia contractual respondería, exclusivamente, a supuestos donde la obra o el servicio duran más de lo inicialmente previsto, y en este último supuesto cabría cuestionarse si se produce una auténtica prórroga o, por el contrario, una novación contractual<sup>138</sup>.

#### *3.1.4 Finalización del objeto del contrato.*

En lo relativo a la finalización del objeto del contrato, la concreta determinación del momento en el que se produce dependen multitud de circunstancias, especialmente las relativas a su extinción, por lo que su apreciación exacta será un elemento a tener en consideración, al derivar de él no pocas consecuencias jurídicas.

En principio, la naturalidad del hecho extintivo, esto es, el cumplimiento de la obra o prestación del servicio, debe prevalecer como criterio interpretativo más auténtico para apreciar el momento en que finaliza el contrato, con independencia de que a efectos de mayor claridad se hubieran podido establecer “mayores precisiones” con respecto al objeto del mismo y al momento de su completa realización<sup>139</sup>.

---

<sup>137</sup> ALZAGA RUIZ, I., “*La contratación temporal estructural...*”, ob. cit., pág. 47

<sup>138</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...* ob. cit., pág. 150.

<sup>139</sup> En similar línea véase la STSJ de Extremadura de 16 de enero 1997 (AS 1997, 591).

Respecto de la extinción del contrato para obra o servicio determinado, el art. 49.1.c) ET, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, precisa que el contrato de obra o servicio determinado se extinguirá “por expiración del término convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato”, previendo, en fin dos formas diferentes de regular la terminación natural de los contratos temporales.

Cabe significar, antes de nada, que la referencia al “término convenido” debe supeditarse como circunstancia extintiva en esta modalidad, como se ha observado, a la completa realización de la obra o la prestación del servicio, en la medida que estos “términos” que figuran en el contrato han de considerarse meramente orientativos, y no interpretarse como la llegada de un plazo final<sup>140</sup>. Ello permite, particularmente, entender que el contrato sigue vigente a la llegada del término prevista si todavía no ha finalizado completamente la obra o prestado el servicio en su integridad, sin que esta circunstancia suponga la consideración de que el contrato se entienda prorrogado.

A partir de aquí cabría cuestionar los efectos de la realización de la obra o servicio sobre la duración máxima legal y la extinción del contrato.

Si la obra no ha finalizado al cumplirse los tres años o el tiempo adicional fijado por la negociación colectiva, la extinción del contrato no podría producirse por llegada del término sino por la finalización de la obra o servicio. Consecuentemente, extinguir el contrato de trabajo por esta causa supondría incurrir en un despido improcedente<sup>141</sup>.

En esta misma línea interpretativa, se considera que si la obra o servicio finaliza transcurrida la duración máxima legal o convencional, la extinción del contrato tampoco puede producirse, en la medida en que la norma que limita la duración máxima a tres años conlleva la adquisición de la condición de fijo del trabajador; por tanto el nuevo status del trabajador impide la extinción del contrato por la realización de la obra o servicio.

El margen de discrecionalidad empresarial en la determinación del momento en el que se considera extinguida la obra debe contraponerse, especialmente cuando se admite la terminación fraccionada de parte de ésta, con una clara manifestación patronal en este

---

<sup>140</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales*,... ob. cit., pág. 151.

<sup>141</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A., GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *Memento experto reforma laboral 2010*, Madrid: Francis Lefebvre, 2010, pág. 42.

sentido, correspondiéndole a él, en exclusiva, la prueba de tal circunstancia<sup>142</sup>, y no al trabajador. Con la exigencia de aportar una acreditación cualificada por parte del empleador se pretende, más que probablemente, poner un cierto límite al peligro que supondría reconducir la apreciación de cuándo finaliza el contrato a una decisión unilateral del empresario, sobre todo en un contrato en el que, como se ha observado, tiende a primarse el elemento temporal sobre el objetivo<sup>143</sup>.

En lo relativo a la finalización del contrato, como hemos puesto de manifiesto al hablar de las reformas de 2001 y de 2010, hay que recordar la indemnización por finalización que afecta a los contratos eventuales y al de obra o servicio, que actualmente es de 12 días de salario por año trabajado.

### **3.2 Eventual por circunstancias de la producción**

Como segunda modalidad de contratación temporal estructural causal, el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores prevé la contratación de trabajadores por tiempo determinado cuando “*las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa*”, en los mismo términos que se expresa el art. 3.1.1 RD 2720/1998.

El objeto del contrato se proyecta sobre la contingencia que supone la necesidad empresarial de atender a las circunstancias referidas legal y reglamentariamente, y a la imposibilidad de subvenir a ellas mediante el empleo del personal ordinario de la empresa, dedicado, normalmente, a la atención de la producción permanente u ordinaria de la misma<sup>144</sup>, generalmente constante y no sometida a imprevistos o vaivenes que reclaman una demanda adicional de nueva mano de obra<sup>145</sup>.

La necesidad empresarial de fuerza productiva es, por tanto, puntual o excepcional, temporal e imprevisible<sup>146</sup>, por lo que el vínculo que se establece entre trabajador y

---

<sup>142</sup> SSTs de 13 noviembre 1987 (RJ 1987, 7870), y de 6 diciembre 1985 (RJ 1985, 6070). En idéntica línea las SSTSJ de Galicia de 5 de noviembre 1997 (AS 1997, 4720); y de Murcia, de 27 abril 1999 (AS 1999, 1426).

<sup>143</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 152.

<sup>144</sup> SSTsud de 13 de mayo 1994 (RJ 1994, 5356), y de 1 de octubre 2001 (RJ 2001, 8488)

<sup>145</sup> CAMPS RUIZ, L. M, “La contratación laboral...”, ob. cit. pág. 19.

<sup>146</sup> NICOLÁS BERNAD, J.A, *Problemas actuales del trabajador eventual e interino*, Valladolid: Lex Nova, 2002, pág. 29.

empresario debe tener también ese carácter, pues el incremento de actividad productiva no es permanente<sup>147</sup>, ya que debería acudir a la contratación de trabajadores fijos discontinuos, cuando el incremento en la demanda de actividad productiva es de carácter cíclicos en lapsos periódicos, o “esporádica e imprevisible, quedando al margen de cualquier secuencia temporal”<sup>148</sup>.

El aumento de actividad productiva debe ser excepcional y no permanente, y no hay, por tanto, otra forma de atender al incremento experimentado en la demanda de actividad laboral que mediante la contratación de trabajadores de forma temporal, so pena de sobredimensionar excesivamente la plantilla de la empresa mediante contrataciones indefinidas, circunstancia que, ontológicamente, no concurre cuando el trabajador contratado eventualmente es el único que tiene vínculo contractual con la empresa<sup>149</sup>, pues este supuesto refleja, simplemente, una necesidad de mano de obra para su ordinario funcionamiento, y no, como debe ser para esta modalidad, una necesidad extraordinaria.

En conclusión, la utilización de este tipo de contrato tiene como única finalidad la de atender puntuales y episódicos incrementos de la actividad productiva, es decir, situaciones en las que el ritmo de producción se ve inopinadamente incrementado, de forma transitoria y coincidente con el período de contratación del trabajador para luego descender a sus niveles ordinarios y habituales<sup>150</sup>.

### 3.2.1 La identificación del objeto del contrato

La circunstancia de que el art. 3.1.1. *in fine* RD 2720/1998 permita el empleo de la modalidad eventual para la atención de las tareas empresariales “... *aun tratándose de la actividad normal de la empresa*” determina que la eventualidad no se defina en atención a un criterio cualitativo que tenga en cuenta como parámetro de evaluación o valoración la naturaleza o tipo de trabajo a realizar por el trabajador temporal, ya que estos pueden ser exactamente los mismos los mismos que realiza cualquiera de los trabajadores fijos de

---

<sup>147</sup> MARÍN CORREA, J. M<sup>a</sup>, “La contratación temporal”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2002, pág. 55.

<sup>148</sup> STSud de 28 de abril 1998 (RJ 1998, 1848).

<sup>149</sup> SSTSJ de Madrid, Secc. 6<sup>a</sup>, de 10 junio 1999 (AS 1999, 2086), y de Cataluña, de 3 enero 1996 (AS 1996, 830).

<sup>150</sup> STSJ Cataluña de 6 julio 2006 (AS 2007, 749).

plantilla de la empresa<sup>151</sup>, sino en atención a un criterio cuantitativo<sup>152</sup>, pues es, precisamente, la desproporción existente entre el trabajo que se ha de realizar y el personal del que se dispone en la empresa para tal cometido, “de forma tal que el volumen de aquél excede manifiestamente de las capacidades y posibilidades de éste”<sup>153</sup>, la circunstancia que justifica el acudimiento a esta modalidad estructural y legitima su causalidad<sup>154</sup>. Esta desproporción entre necesidades y plantilla se produce cuando se trata de un aumento ocasional de las labores y tareas que se tienen que efectuar aun estando al completo la plantilla correspondiente, como cuando, por el contrario, se mantiene dentro de los límites de la normalidad el referido trabajo, pero, por diversas causas, se reduce de modo acusado el número de empleados que han de hacer frente al mismo (STSud de 6 mayo 2005).

No es necesario, por tanto, que la actividad que vaya a desarrollar el empleado eventual sea extraordinaria o anómala dentro de la que se lleva a cabo normalmente en la empresa<sup>155</sup>, “pues en este caso podría presentarse, incluso, en la formalización de un contrato de obra o servicio determinado si la referida actividad goza de la autonomía y sustantividad características de esta modalidad, bastando, a estos efectos, que se produzca un aumento en las necesidades de mano de obra de la empresa en su actividad ordinaria o habitual”<sup>156</sup>.

Lo que debe ser extraordinario, en este sentido, es la necesidad a atender en relación al incremento de la demanda de mano de obra, pero no el objeto al que dedica ésta su fuerza laboral, que, generalmente, será la propia de la actividad empresarial ordinaria<sup>157</sup>.

---

<sup>151</sup> STSud de 30 abril 1994 (RJ 1994, 6312).

<sup>152</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., “La contratación laboral temporal”, en ALBIOL MONTESINOS, I.; CAMPS RUIZ, L. M.; LÓPEZ GANDÍA, J., y SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo. T. II: Contrato individual*, Valencia: Tirant lo Blanch, 5ª edición, 2010, pág. 136.

<sup>153</sup> STSud de 3 febrero 1995 (RJ 1995, 775).

<sup>154</sup> De “superávit de necesidades productivas sobre las ordinarias de la empresa” hablan SEMPERE NAVARRO, A. V.; y CARDENAL CARRO, M., *Los contratos temporales ordinarios...*, ob. cit., pág. 53.

<sup>155</sup> STSud de 16 mayo 1994 (RJ 1994, 4208). Aunque, según CAMPS RUIZ, la dicción de la norma, en puridad, no lo impide. CAMPS RUIZ, L. M., *La contratación laboral...*, ob. cit., pág. 67.

<sup>156</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...* ob. cit., pág. 177.

<sup>157</sup> Éste era también el criterio mantenido por el Tribunal Central de Trabajo. Véanse, en este sentido, la STCT de 4 mayo 1979 (RTCT 1979, 2820), que junto con las del 1 octubre 1977 (RTCT

En consecuencia, son causas justificativas del recurso al contrato eventual, entre otras, “la existencia de pedidos excepcionales, el aumento inhabitual de las ventas, o la concurrencia de cualquier otra causa que requiera la utilización de personal adicional durante un período de tiempo coincidente con el de duración del contrato”<sup>158</sup>. Es más, apurando el argumento podría razonarse en sentido negativo, definiendo el contrato eventual como aquel que atiende a cubrir aquellas necesidades laborales ordinarias de la empresa que, en atención a sus ciclos productivos, carecen de la consideración de permanentes, y no gozan de la autonomía y sustantividad reclamada por la modalidad de obra o servicio determinado<sup>159</sup>.

Como se desprende de la advertencia lingüística de LAHERA FORTEZA<sup>160</sup>, tres son, en fin, los argumentos causales que se pueden argüir para emplear la modalidad causal de referencia, como previenen los arts. 15.1.b) ET y 3.1 RD 2720/1998: exigencias circunstanciales del mercado, ciertamente no previsibles y que, por ello, alteran la demanda de mano de obra de la que dispone la empresa en relación a su capacidad productiva ordinaria; la acumulación de tareas, argumento que se conecta con la posibilidad de emplear la referida modalidad para subvenir a las necesidades de mano de obra de la empresa cuando se produce una circunstancia que hace disminuir ésta, y que no es de las que permiten acudir a la modalidad de interinidad por sustitución; y el exceso de pedidos al que se enfrenta puntualmente la empresa sin que pueda ser atendido con la fuerza productiva de la que dispone.

Aunque no haya un criterio claro que diferencie entre sí estas tres posibilidades, lo cierto es que todas ellas giran en torno a la idea central que relaciona la coyuntura del mercado empresarial con la capacidad productiva de la empresa para hacerla frente, generándose un desarreglo entre ésta y aquella que para el ordenamiento jurídico supone

---

1977, 4510), y 1 noviembre 1977 (RTCT 1977, 4912) del mismo tribunal comienzan a interpretar la legalidad pre-estatutaria de la modalidad (que exigía legitimar el empleo de la figura en incrementos extraordinarios de la actividad productiva) de forma más abierta, permitiendo acudir a ella para subvenir a las necesidades de la empresa aun cuando éstas sean las propias del objeto empresarial.

<sup>158</sup> SSTSJ Comunidad Valenciana de 19 mayo 2005 (AS 2005, 1949) y Cataluña de 6 julio 2006 (AS 2007, 749).

<sup>159</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...* ob. cit., pág. 178.

<sup>160</sup> Repárese que el precepto emplea la conjunción “o”, de lo que se deduce que son tres, y no una única circunstancia acumulativa, la que permite el empleo de la modalidad. LAHERA FORTEZA, J., *Los contratos temporales...*, ob. cit., pág. 52.

una justificación suficiente para acudir a una modalidad de contratación temporal estructural.

Dentro de la posibilidad de justificar el empleo de la modalidad referida en una “acumulación de tareas”, merece particular análisis la circunstancia de que un déficit de personal en la empresa, por la causa que sea, repercuta en un aumento de la proporción de tareas que le corresponden al resto de trabajadores de plantilla de la empresa, produciéndose, en fin, una objetiva acumulación de trabajo entre los empleados de la misma, que, a diferencia de los otros argumentos causales empleables para dicha justificación, se relaciona con una circunstancia interna de la empresa, y no con un elemento externo a ella<sup>161</sup>, como ocurre, paradigmáticamente, con el exceso de pedidos<sup>162</sup>, argumento que ha permitido, infructuosamente en términos prácticos, cuestionar el empleo de la modalidad eventual en estos supuestos<sup>163</sup>. En mi opinión habría que analizar las causas que pueden dar lugar al déficit para ver si, efectivamente, pueden legitimar la modalidad contractual eventual.

La acumulación de tareas se produce, en este sentido, por la existencia de una desproporción entre el trabajo que se ha de realizar y el personal del que se dispone en la empresa, de tal forma que el volumen de trabajo excede las capacidades de sus trabajadores. Ello se produce, como refiere la STSud de 30 abril 1994<sup>164</sup>, “tanto cuando se trata de aumento ocasional de las labores y tareas que se tienen que efectuar aun estando al completo la plantilla correspondiente, como cuando, por el contrario, se mantiene dentro de los límites de la normalidad el referido trabajo pero, por diversas causas, se reduce de modo acusado el número de empleados que ha de hacer frente al mismo”<sup>165</sup>.

---

<sup>161</sup> En terminología de LAHERA FORTEZA, J., *Los contratos temporales...*, ob. cit., pág. 47.

<sup>162</sup> En este sentido BALLESTER PASTOR, I., *El contrato eventual por circunstancias de la producción*, Valencia: Tirant Lo Blanch, 1998, pág. 238.

<sup>163</sup> DESDENTADO BONETE, A., y DE LA PUEBLA PINILLA, A., “La contratación temporal en la unificación de la doctrina”, *Revista Justicia laboral*, nº 1, 2000, pág. 52.

<sup>164</sup> STSud de 30 abril 1994 (RJ 1994, 6312).

<sup>165</sup> La STSJ Comunidad Valenciana de 19 mayo 2005 (AS 2005, 1949) señala que son causas justificativas del recurso al contrato eventual, entre otras, “la existencia de pedidos excepcionales, el aumento inhabitual de las ventas, o la concurrencia de cualquier otra causa que requiera la utilización de personal adicional durante un período de tiempo de tiempo coincidente con el de duración del contrato”.

En principio, esta modalidad está concebida tanto para su empleo por las empresas privadas como por la Administración Pública, y se utiliza para cubrir cualquier disminución de plantilla dentro de éstas, sea cual fuere la causa por la que se produce la referida circunstancia.

Por ello se entiende correcto el empleo de la mencionada modalidad por la existencia de vacantes o puestos fijos sin cubrir para cubrir el incremento de actividad que experimenta la empresa en períodos vacacionales<sup>166</sup> (aunque en este supuesto también se puede acudir a la modalidad de interinidad por sustitución como veremos más adelante), u otros incrementos puntualísimos de actividad caracterizados, comúnmente, por su gran brevedad<sup>167</sup>.

Sin embargo, se niega la posibilidad de acudir a esta modalidad de contratación para cubrir las necesidades que anteriormente se amparaban en la modalidad (ahora) derogada de contratación temporal por lanzamiento de nueva empresa<sup>168</sup>, incluyendo las referidas a la apertura de un nuevo centro de trabajo<sup>169</sup>, no obstante, muchos supuestos de apertura de nueva actividad han encontrado acomodo en la figura introducida por la reforma laboral de 2012 del contrato de apoyo a emprendedores, o en otros casos podría acudirse a la modalidad de obra o servicio determinado. Queda claro que no resulta admisible atender el lanzamiento de un nuevo centro, que se pone en marcha con propósito de permanencia, con una plantilla contratada en su integridad como trabajadores eventuales, bajo el argumento de la incertidumbre en su evolución, puesto que ello no encaja en ninguna de las causas legalmente permitidas.

En el mismo sentido, conviene precisar que no se admite la contratación eventual si el incremento de la actividad productiva es constante y lineal, debiendo acudir a la contratación de trabajadores indefinidos o a la de fijos discontinuos cuando el incremento

---

<sup>166</sup> En este sentido, las SSTSud de 3 junio 1994 (RJ 1994, 6842), de 5 julio 1994 (RJ 1994, 6339), de 12 julio 1994 (RJ 1994, 7156), y de 15 febrero 1995 (AS 1999, 2118), de la Rioja de 26 marzo 1998 (AS 1998, 625).

<sup>167</sup> Como acontece en cada celebración especial en un restaurante concreto (bodas, banquetes, etc.), según precisa la STSJ de Castilla-La Mancha, de 25 mayo 1999 (AS 1999, 2341), o incluso por el aumento de actividad que se experimenta por la celebración de la Olimpiada de Barcelona de 1992, como nos refiere la STSJ de Cataluña, de 20 junio 1996 (AS 1999, 280).

<sup>168</sup> STSJ de Aragón de 30 septiembre 2002 (AS 2002, 2724).

<sup>169</sup> STSJ País Vasco de 21 junio 2005 (AS 2006, 3262).

de la demanda sea cíclico, en lapsos periódicos o esporádica e imprevisible, quedando al margen de cualquier secuencia temporal<sup>170</sup>.

La ausencia absoluta de motivos que justifiquen el recurso a la contratación eventual determina que los referidos contratos se presuman celebrados en fraude de ley (art. 15.3 y art. 9.3 RD 2720/1998), anudándose a tal declaración la presunción de que se han concertado por tiempo indefinido<sup>171</sup>. En otros términos, la jurisprudencia niega validez a la consignación genérica en el contrato de la pura “eventualidad” sin explicar en qué consiste ésta. El contrato eventual debe identificar la causa, de manera que quede perfectamente articulada la vía específica de determinación del contenido contractual a los efectos de la defensa del trabajador<sup>172</sup>.

El trabajador contratado al amparo del contrato eventual deberá estar destinado a la cobertura de las necesidades productivas que justifican esa contratación temporal, debiendo prestar sus servicios en esas actividades circunstancialmente intensificadas<sup>173</sup>. Se incumplen las exigencias legales cuando no se emplea al trabajador en “tareas que no revisten carácter de eventualidad”<sup>174</sup>.

### *3.2.2 Duración máxima de la contratación eventual*

El establecimiento de un plazo máximo dentro del cual han de desarrollarse los contratos eventuales se relaciona, directamente, con la evitación del riesgo consistente en prolongar artificialmente una contratación temporal que subviene, de hecho, a necesidades estructurales y permanentes de la empresa, o bien que las actividades coyunturales que legitimaban el empleo de la figura se han consolidado en la lógica productiva de la empresa, convirtiéndose en actividades permanentes de ésta<sup>175</sup>.

---

<sup>170</sup> (STS de 23 junio 1998 (RJ 1998, 5483); SSTSJ de Andalucía de 18 enero 2002 (AS 2002, 2276); Canarias de 30 enero 2002 (AS 2002, 1649), de Asturias de 19 abril 2002 (AS 2002, 1649) y de Cataluña de 6 julio 2006 (AS 2007, 749).

<sup>171</sup> Por ejemplo, la STS de 6 marzo 2009 (TJ 2009, 1843). También las SSTSJ de Canarias de 30 noviembre 1994 (AS 1994, 4244), y Navarra, de 21 enero 1994 (AS 1994, 21).

<sup>172</sup> STSJ País Vasco de 21 marzo 2006 (AS 2006, 1480).

<sup>173</sup> STS 11 marzo 1997 (RJ 1997, 2312); STS 18 noviembre 1998 (RJ 1998, 10000).

<sup>174</sup> STS 20 marzo 2002 (RJ 2002, 5284)

<sup>175</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 182.

En ambas situaciones se pierde la vinculación causal necesaria entre el empleo de la figura y el argumento legal que la justifica, aunque hay que advertir que el hecho de que el contrato eventual no esté sometido a la condición resolutoria que supone la pervivencia de la causa, sino al término de la llegada del plazo máximo de vigencia del contrato, produce una cierta distorsión en la vigencia en el tiempo del referido contrato.

Lo que debe quedar meridianamente claro es que la continuación de la prestación laboral una vez cumplidos los referidos lapsos temporales máximos supone una situación que se incrusta en la ausencia de argumento causal que legitime el empleo de la figura, circunstancia que es sancionada por el ordenamiento laboral mediante la presunción de que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido<sup>176</sup>. A diferencia de lo que ocurre con el contrato por obra o servicio determinado, el contrato eventual tiene fecha cierta de finalización, cuyo término es completamente independiente, una vez suscrito, de la efectiva permanencia o desaparición de las causas que origina su suscripción. Así, en el caso de la contratación llevada a cabo por un establecimiento hostelero, estando el contrato vigente el que hubiera un repentino descenso de la ocupación no permitiría la extinción del contrato, ni tampoco el que permanezca la alta ocupación obliga a su mantenimiento llegado su vencimiento<sup>177</sup>.

Para señalar las fronteras entre lo eventual y lo permanente, la Ley toma dos módulos de cálculo temporal: en un período de doce meses no puede un trabajador prestar servicios eventuales más de seis meses, lo que puede ocurrir celebrando un solo contrato, en cuyo caso sobraría la referencia a los doce meses, o mediante varios contratos, cobrando entonces sentido el plazo de referencia, de manera que todas las ocasiones en que se presten los mismos servicios no pueden exceder de seis meses en un año<sup>178</sup>. Un segundo módulo temporal es el referido a la facultad otorgada a la negociación colectiva sectorial a ampliar el período máximo dentro del cual puedan formalizarse dichos contratos a dieciocho meses, con el tope o limitación de que la duración del contrato no supere los doce meses.

---

<sup>176</sup> Por ejemplo, SSTSJ de Andalucía, de 7 julio 1994 (AS 1994, 2954), de Cataluña, de 28 septiembre 1994 (AS 1994, 3520), y de Andalucía, de 5 diciembre 1994 (AS 1994, 4864).

<sup>177</sup> STSJ Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 29 junio 2007 (AS 2007, 3530).

<sup>178</sup> SSTSud de 5 mayo 2004 (RJ 2004, 4102), de 21 de abril 2004 (RJ 2004, 4360); STSJ Murcia de 9 enero 2007 (AS 2007, 1014).

Con todo, la superación del referido arco temporal de manera irrelevante, es decir, por unos breves días en proporción al tiempo total de duración del contrato<sup>179</sup>, no puede considerarse fraudulento, pues la “transformación de los contratos temporales en indefinidos se reserva para los supuestos en que concurren vicios esenciales, pero no para meras irregularidades accidentales”<sup>180</sup>, siempre que el trabajador perciba el salario correspondiente a los días de exceso trabajados en relación con la duración de su contrato eventual<sup>181</sup>.

Ésta parece la conclusión más apropiada a lo dispuesto en la norma reglamentaria (art. 8.2 RD 2720/1998) que permite, en cualquier caso, destruir la presunción *iuris tantum* de contratación indefinida si a la llegada final del contrato se continúa ejerciendo la actividad laboral.

En el análisis de la duración máxima del período de tiempo que permite la modalidad eventual habrá que tener presente que la regla se prevé para la superación del referido plazo mediante un solo contrato, pero también se predica esta conclusión cuando se anudan, fraudulentamente, varios contratos eventuales<sup>182</sup> sin que responda, todos ellos, a la causa justificadora que se ha argüido para su formalización.

Dos son los límites que precisan los arts. 3.2.b) RD 2720/1998 y 15.1.b). 1 ET con respecto a su duración como seguidamente se analizará. Antes conviene indicar que la norma, cuando regula el período máximo de duración del contrato eventual, parece pensar en la duración de un contrato celebrado a tiempo completo, por lo que habrá que preguntarse si las limitaciones que establece con respecto al período máximo de duración le son aplicables al celebrado a tiempo parcial (art. 5.1 RD 2720/1998), pues el concertado por una extensión diaria inferior a la de tiempo completo pudiera suponer en hipótesis la extensión del contrato más allá de los períodos máximos de vigencia<sup>183</sup>.

No parece, en este sentido, que cuando la norma impone un límite temporal esté pensando en jornada (art. 12.1 ET), sino en períodos de prestación laboral en prolongación

---

<sup>179</sup> Por ejemplo, trece días en la STSJ de Canarias (Las Palmas), de 27 julio 1995 (AS1995, 3011).

<sup>180</sup> STS de 7 marzo 1989 (RJ 1989, 1803).

<sup>181</sup> STSJ de Extremadura, de 31 mayo 1994 (AS 1994, 1955)

<sup>182</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.; y CARDENAL CARRO, M., *Los contratos temporales ordinarios...*, ob. cit. pág. 79.

<sup>183</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 184.

temporal, pues la cobertura de la necesidad eventual no tiene en cuenta la cantidad de prestación laboral que realiza el trabajador eventual así contratado<sup>184</sup>. No se entiende, por tanto, que la duración de la vinculación laboral pueda considerarse “un derecho” que pueda ser extendido de manera proporcional al tiempo trabajado [art. 12.4.d) *in fine* ET].

Con carácter general, la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción será de seis meses dentro de un período de doce, como se dispone en el art. 15.1.b).1 ET y en el art. 3.2.b).1 RD 2720/1998. Plazo semestral que responde, fielmente, a la puntualidad del incremento de actividad al que subviene la modalidad, ya que puede presumirse, razonablemente, que si existe una necesidad de mano de obra por un lapso temporal mayor de seis meses en un período de doce es que, en realidad, la demanda laboral es permanente, o que el incremento de actividad se ha consolidado, integrándose en la actividad productiva habitual de la empresa. En este caso, habrá que atender a estas necesidades empleando una modalidad de contratación estable, aunque tampoco se desecha que si la referida actividad goza de la reclamada autonomía y sustantividad por la modalidad de obra o servicio pueda emplearse ésta, o, si fuese el caso, la fija discontinua. No obstante, en la práctica lo que ocurre es que al término del plazo máximo establecido por Ley o por convenio lo habitual es finalizar el contrato con el trabajador y contratar a un nuevo trabajador eventual.

Particular interés tiene precisar si es viable vincular la celebración de un contrato eventual por circunstancias de la producción, dentro de su plazo máximo, a la concesión al empresario de una contrata o concesión administrativa, circunstancia que, parcialmente, se conecta con el contrato de obra o servicio y con la posibilidad de someter la vigencia de éstos al manteniendo en el tiempo de la contrata.

No parece haber óbices para integrar esta circunstancia en el contrato eventual, pues en “tal supuesto concurre una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida que opera por tanto como un tope temporal previsible en la medida en que el servicio se ejecuta por encargo de un tercero”<sup>185</sup>.

Además de la regla general observada, en atención “al carácter estacional de la actividad” el convenio colectivo podrá modificar la duración máxima del contrato y el

---

<sup>184</sup> NICOLÁS BERNAD, J.A, *Problemas actuales del trabajador eventual...*, ob. cit., pág. 71.

<sup>185</sup> SSTsud de 15 enero 1997 (RJ 1997, 497), de 8 junio 1999 (RJ 1999, 5209) y 20 noviembre 2000 (RJ 2001, 1422).

período dentro del cual se puede concertar, teniendo presente, en este caso, que el lapso temporal de referencia no podrá exceder de dieciocho meses, y que la duración del contrato no podrá superar “las tres cuartas partes del período de referencia establecido *ni, como máximo, doce meses*” según observa el art. 15.1.b).1 ET tras la modificación operada en él por la Ley 12/2001, de 9 julio. Por su parte el art. 3.2.b).2 RD 2720/1998 no dispone la limitación anual ahora incorporada al art. 15.1.b).1 ET, pues únicamente dispone que puede determinarse por convenio “una duración máxima del contrato que no exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido”.

Debe señalarse, en este sentido, que con anterioridad a la Ley 12/2001, el plazo máximo de duración del contrato eventual que se regulaba por convenio colectivo, establecido en el art. 15.1.b) ET tras la reforma del RD ley 8/1997, podía extenderse hasta los trece meses y medio (tres cuartas partes de dieciocho)<sup>186</sup>, circunstancia temporal superior al año que casaba mal con una modalidad de contratación temporal que aboga por que no se emplee para los trabajos considerados permanentes en el ciclo productiva empresarial<sup>187</sup>. Hay que reconocerle a la reforma de 1997, en perspectiva histórica, que el establecimiento del límite que ella introdujo supuso un avance frente a los abusos que cometieron los negociadores colectivos teniendo como base la ilimitación temporal que establecía en esos casos el art. 15 ET<sup>188</sup>.

Tras la limitación temporal de la extensión hasta como máximo a doce meses en las contrataciones regidas por la voluntad convencional, se ha producido una restricción de las potestades encomendadas a la negociación colectiva, en comparación con la anterior regulación, especialmente hasta la entrada en vigor de la reforma de 1997.

Esa limitación ha sido valorada de diversa manera por la doctrina, aunque siempre de forma crítica, pues mientras que algunos autores siguen considerando que la extensión

---

<sup>186</sup> CARDENAL CARRO, M., “Cuestiones relativas a la contratación temporal estructural”, en AA VV, (Coord. SEMPERE NAVARRO, A. V.): *Análisis de la Ley 12/2001, de 9 julio. La reforma laboral de 2001*, Pamplona: Aranzadi, 2001, pág. 103.

<sup>187</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “La versión 2001 de la reforma laboral permanente”, *Revista de Derecho Social*, núm. 15, 2001, pág. 22.

<sup>188</sup> LUJÁN ALCARÁZ, J., “La reforma de las modalidades de contratación temporal estructural de 1997”, *Revista Aranzadi Social, WestLaw* (BIB 1997, 998). En idéntica línea SEMPERE NAVARRO, A. V., “Requisitos formales y sustantivos de los contratos eventuales de duración convencionalmente ampliada”, *Revista Aranzadi Social, WestLaw* (BIB 1997, 1257).

del lapso temporal previsto legalmente supone, de hecho, una opción permisiva para que la negociación colectiva realice novaciones del modelo ideal establecido en la norma<sup>189</sup>, sea cual sea el plazo de extensión permitido, otros ponen el acento en que con el mantenimiento de la posibilidad se sigue difuminando la identidad causal de la institución<sup>190</sup>.

Parece razonable que la potestad encomendada a la negociación colectiva no se produzca en “vacío”, sin relación alguna con las causas legalmente tipificadas, desvirtuando de hecho el carácter causal de la institución<sup>191</sup>. Se considera oportuno, en fin, que el convenio diseñe la prolongación del límite establecido ordinariamente en el contrato, en atención, de un lado, al carácter verdaderamente estacional de la necesidad productiva a atender<sup>192</sup>, teniendo presente, de otro, que la duración de éstas van a prolongarse efectivamente por más tiempo que el máximo legal común referido en la norma<sup>193</sup>.

Permitir, en fin, que la negociación colectiva aumente el tiempo de duración sin referencia alguna a la causa que justifica legalmente esta modalidad supone, de hecho, atribuirle un papel que no le corresponde a los actores sociales, en la medida en que las normas de contratación son de derecho necesario, y una extensión sin causa del tiempo de duración supondría una transgresión de las mismas<sup>194</sup>. Hay que tener presente, en este sentido, que las limitaciones genéricas que establece el art. 15.2 a la negociación colectiva se enmarcan en la imposibilidad de que ésta altere los fundamentos de las modalidades contractuales concertando contratos temporales atípicos<sup>195</sup>.

Sin duda, esta doble exigencia cuya efectividad se reclama, que se relaciona con el sometimiento del contrato a condición resolutoria, parece la más acorde con el carácter causal de este modelo de contratación temporal. Pero, en la medida en que la extinción del contrato se produce únicamente por la llegada del término pactado, o por la llegada del plazo máximo de duración del mismo, y no por la desaparición de las circunstancias

---

<sup>189</sup> LAHERA FORTEZA, J., *Los contratos temporales...*, ob. cit., pág. 101.

<sup>190</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. 2001. “El principio de “causalidad”...” ob. cit., págs. 117 y 119.

<sup>191</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 186.

<sup>192</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., “La contratación laboral...”, ob. cit., pág. 139.

<sup>193</sup> SSTSJ de Andalucía, de 15 marzo 1999 (AS 1999, 584), de Cataluña, de 23 octubre 1997 (AS 1997, 3730).

<sup>194</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., págs. 186 y 187.

<sup>195</sup> Así, expresamente, NICOLÁS BERNAD, J. A., *Problemas actuales...*, ob. cit. pág. 78.

causales que llevaron a concertarlo, puede aventurarse que, sin mácula de ilegalidad, pueda pactarse en convenio colectivo una forma de alteración sobrevenida del plazo de duración de seis meses en períodos de doce, sin que ello suponga una perversión de la posibilidad atribuida, sino todo lo contrario, pues adecua la duración del contrato al mantenimiento de las circunstancias estacionales que llevaron a convertirlo por un período más dilatado que el referido comúnmente en la norma<sup>196</sup>.

Con ello se conseguiría una relación entre la duración del contrato de trabajo y el mantenimiento de las circunstancias causales argüidas para su empleo, que pudiera dar lugar, llegado el caso, a modificar la norma para conceder un mayor compromiso a los agentes sociales en el establecimiento de los arcos temporales en los que se emplea el referido contrato, sin límite temporal alguno, siempre que, como contrapunto, se exija una demostración palmaria de la pervivencia de las necesidades laborales, volviendo, parcialmente, el régimen legal de la figura con anterioridad a la reforma de 1997.

Con todo, y reconociendo que el abuso de esta posibilidad tendría un buen caldo de cultivo, puede afirmarse que el límite causal temporal más evidente es el que afirma, sin contestación posible, que una extensión del contrato eventual para atender necesidades de producción empresarial por incrementos de actividad por más de doce meses supone, en esencia, emplear una modalidad causal para subvenir a necesidades permanentes de la empresa.

La imposición por la referida ley de 2001 de un límite máximo de duración del contrato de doce meses cuando éste se sujeta a lo dispuesto en el convenio colectivo, opera, en realidad, como una puntualización sobrevenida a lo dispuesto en la norma reglamentaria, que únicamente señalaba “las tres cuartas partes del período de referencia” (trece meses y medio), circunstancia que responde bien a la *ratio iuris* de la institución, al suponer, cabalmente que una extensión de la necesidad laboral por más de un año se estima, de hecho, actividad permanente de la empresa.

### 3.2.3 Prórroga contractual

A diferencia de la modalidad (ya vista) de obra o servicio determinado, que no contiene regulación específica al respecto y, por ello, ha de acudir a la previsión general contenida en el art. 8.2 RD 2720/1998 para deducir de él la posibilidad de establecer una

---

<sup>196</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 187.

prórroga tácita a dichos contratos, el art. 15.1.b).2 ET sí prevé expresamente para la modalidad eventual, tras la modificación operada en dicho precepto por la Ley 12/2001, de 9 julio, la circunstancia de que el contrato que regula fuese prorrogado de forma expresa<sup>197</sup>.

Concretamente dispone ahora, en los mismo términos en lo que ya se expresaba el art. 3.2.d) RD 2720/1998 anterior en el tiempo, que “en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima”. Con respecto a la prórroga en dicho contrato ha de observarse lo siguiente.

En primer lugar, llama la atención, la posibilidad de concertar una prórroga en un contrato causal sin que se exija, expresamente, el mantenimiento de la circunstancia legal que fue reclamada para su concertación. Es decir, la prórroga que se formaliza en dicho contrato se relaciona con el acuerdo bilateral de las partes, circunstancia razonable, pero no se vincula al mantenimiento o pervivencia de las causas justificadoras del contrato, aspecto éste ciertamente criticable, en la medida en que se desnaturaliza así, un tanto, la causalidad de la prórroga en relación al momento de celebración del contrato, que puede ser acordada, incluso, tras la desaparición de las circunstancias causales que permitieron la concertación del propio contrato.

En segundo lugar, es completamente necesario para su establecimiento que la duración inicial del contrato no se hubiera concertado por su extensión máxima, sea la legal o la convencionalmente establecida, pues en dicho supuesto la continuación en la prestación laboral tras la llegada de ese término transformaría la vinculación contractual en indefinida (art. 8.2.2 RD 2720/ 1998), salvo que, activándose la presunción en contrario, se acreditase la naturaleza temporal del vínculo<sup>198</sup>. Este supuesto, en realidad, sería una subespecie del genérico fraude de ley que acontece cuando se continúa ejerciendo actividad laboral una vez concluido el plazo de duración máxima del contrato.

En tercer lugar, es preceptivo que la prórroga se concierte de forma expresa por las partes, según dispone el art. 3.2.d) RD 2720/1998, aunque de forma un tanto inconsecuente el art. 8.2.1 RD 2720/1998 permite, aunque bien es cierto que con carácter general para todas las modalidades contractuales temporales que regula, la concertación de

---

<sup>197</sup> CARDENAL CARRO, M., “Cuestiones relativas...” ob. cit. pág. 103.

<sup>198</sup> *n. gr.* STSJ de Andalucía, Málaga, de 28 junio 2002 (AS 2002, 2762).

una prórroga de forma tácita si el contrato se ha concluido por una duración inferior a la máxima legal que permite el precepto y a la llegada de dicho término continuase el trabajador ejerciendo actividad laboral y no se hubiese denunciado el contrato. Con términos lingüísticos distintos: “se entenderán prorrogados automáticamente”, pero con idéntica significación jurídica se expresa el art. 49.1.c)2 ET, tras la modificación operada en él por la Ley 12/2001<sup>199</sup>.

La Jurisprudencia suele analizar la virtualidad de la prórroga tácita, o automática, al momento de la impugnación judicial de la extinción unilateral del contrato por parte empresarial, empleando como parámetro de análisis de la veracidad de la prórroga, además de la efectiva continuación de la actividad laboral tras la llegada del término inicialmente pactado, la circunstancia de haber recibido el trabajador al momento de la finalización del contrato, tras el período de prórroga no expresamente pactado pero efectivamente realizado, la carta de despido<sup>200</sup>, pues esta circunstancia denota un asentimiento empresarial con respecto a la continuación de la vigencia del contrato al momento de terminación del mismo mediante la concertación tácita de una prórroga. Ello supone, en esencia que el contrato, en estos supuestos, se entiende prorrogado hasta el período máximo legal, sin que se pueda activar la presunción de indefinición del contrato prevista como sanción ante incumplimientos graves en lo que respecta al régimen de duración del contrato en el art. 8.2.2 RD 2720/1998<sup>201</sup>.

Debe precisarse, en cuarto lugar, que el establecimiento de una prórroga procede por una única vez, pues así se dispone, en unos términos que no parecen permitir excepciones, en los arts. 15.1.b) 2 ET y 3.2.d) RD 2720/1998.

El problema sobre este último punto consiste en determinar si esta limitación numérica de prórrogas que pueden concertarse dentro del período máximo de vigencia del contrato opera de forma absoluta, o si se refiere únicamente a la posibilidad de concertar una prórroga del contrato de forma expresa<sup>202</sup>. Es decir, si la exigencia de que sea únicamente una prórroga la que se puede concertar en este tipo contractual de forma expresa según dispone el art. 3.2.d) RD 2720/1998 es total, o aun concertada ésta es posible acudir, tras ella, a la formalización (o mero asentimiento empresarial) de una o

---

<sup>199</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...* ob. cit., pág. 190.

<sup>200</sup> STSJ de Cantabria, de 27 mayo 2002 (AS 2002, 3512).

<sup>201</sup> STSJ de Cataluña de 26 septiembre 1996 (AS 1996, 4473).

<sup>202</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 191.

varias prórrogas de forma tácita, en la medida en que esta circunstancia está prevista, con carácter general para todas las modalidades estructurales en el art. 8.2.1 RD 2720/1998, siempre, claro está, que la acumulación de todas las prórrogas, expresas o tácitas, no supongan una ampliación del plazo legal máximo de vigencia del contrato.

Es cierto, en este sentido, que la limitación legal a que sea únicamente una prórroga la que se concierte de forma expresa se relaciona, directamente, con la naturaleza temporal del vínculo eventual, pues éste requiere necesariamente un término que rijan la vigencia del contrato “al margen de las circunstancias que justifican el recurso a la contratación temporal”<sup>203</sup>, y revela un interés del legislador en evitar los abusos que pudieran existir en la prorrogación sin límite del contrato, circunstancia ésta ciertamente muy importante, especialmente en aquellos contratos concertados por una duración muy pequeña que, sin solución de continuidad son constantemente prorrogados repetidas veces hasta llegar a su período máximo legal<sup>204</sup>.

En atención a la *ratio iuris* de la norma con rango de ley (art. 15.1.b).2 ET) y a la especificidad que regula el art. 3.2.d) RD 2720/1998 sobre la regla general prevista en la misma norma reglamentaria (art. 8.2.1 RD 2720/1998), parece razonable entender que únicamente puede prorrogarse el contrato eventual por una sola vez, prefiriéndose, además que dicha prórroga se formalice de forma expresa.

La prórroga tácita funcionaría como una fórmula destinada a regular el supuesto de que el contrato de trabajo sobreviviese a su término pactado, sin superación, en cualquier caso, del plazo máximo previsto para ello, en supuestos de consentimiento empresarial en la continuación de la actividad laboral del trabajador. Es, en este sentido, más una fórmula garantista dirigida a la protección del trabajador que ve continuada su relación laboral, que una restricción de sus derechos, por lo que la interpretación expuesta parece la más razonable, reservándose el empleo de la prórroga tácita únicamente a supuestos de ausencia de prórroga expresa<sup>205</sup>.

El papel, en fin, del precepto generalista contenido en el art. 8.2.1 RD 2720/1998 queda constreñido a funcionar como mecanismo de salvaguarda en supuestos de no formalización de la prórroga de forma expresa en los que el trabajador efectivamente

---

<sup>203</sup> STSud de 4 febrero 1999 (RJ 1999, 1594).

<sup>204</sup> En este sentido LÓPEZ GANDÍA, J., “La contratación laboral...”, ob. cit., pág. 139.

<sup>205</sup> Expresamente SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 192.

continúe prestando su fuerza laboral y no se haya denunciado el contrato. Así observado, habrá que concluir que toda continuación de la prestación laboral una vez concluida la duración del contrato que no supere el período máximo legal supondrá la prorrogación tácita de éste hasta su duración máxima, legal o convencionalmente establecida.

### 3.2.4 *La extinción del contrato por la expiración del tiempo convenido.*

El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, precisa el art. 8.1.b) RD 2720/1998, perfilando lo dispuesto en el art. 49.1.c).1 ET.

Es, por tanto, un contrato sometido a un término, llegado el cual la vigencia del contrato se extingue, sin que la pervivencia de las necesidades que justificaron su empleo permitan entenderlo prorrogado<sup>206</sup> más allá de los límites que se acaban de reseñar<sup>207</sup>.

A diferencia de lo que acontece con la modalidad de obra o servicio determinado, como se tuvo la oportunidad de exponer, la desaparición de las circunstancias causales que legitimaron la concertación de este contrato estructural no supone su conclusión, ni tampoco la pervivencia de éstas permite prolongarlo más allá del referido término, quedando a salvo la posibilidad de prorrogación del mismo. Ambas circunstancias constituyen una excepción al principio que rige la contratación temporal, pues lo más razonable en una estructura causal de contratación sería conectar la extinción del contrato con la desaparición de las circunstancias que legitimaron su concertación<sup>208</sup>.

---

<sup>206</sup> STSJ de Navarra, de 24 junio 1997 (AS 1997, 2109).

<sup>207</sup> Expresamente AGUILERA IZQUIERDO, R., “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 117.

<sup>208</sup> En este sentido LAHERA FORTEZA, J., *Los contratos...*, ob. cit., pág. 59. Igualmente, BALLESTER PASTOR, I., “El contrato eventual por circunstancias de la producción: la necesaria formalización de la causa de la contratación, la naturaleza del contrato como sometido a término cierto y el esfuerzo jurisprudencial por controlar la extensión temporal de la duración máxima operada por vía convencional”, *Westlaw* (BIB 1999, 689). Igualmente BALLESTER PASTOR, I., “De nuevo sobre los límites a la extensión de la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción vía convencional y la naturaleza jurídica de esta modalidad”, *Westlaw*, (BIB 2000, 203).

El Tribunal Supremo en unificación de doctrina, sin embargo, afirma en su sentencia de 4 febrero 1999<sup>209</sup>, sin ambages, que “en las regulaciones históricas del contrato eventual se han fijado, directamente o por remisión a las normas sectoriales, un término cierto que actúa necesariamente sobre la duración del contrato. De esta forma, se introduce una desconexión entre la causa de la temporalidad y la vigencia del contrato: la causa justifica el recurso a la temporalidad, pero no determina, al menos de forma completa, la duración del contrato, pues la relación puede extinguirse aunque subsista la causa y ésta podría desaparecer, y mantenerse, sin embargo, el vínculo si no ha vencido el término pactado o el máximo aplicable”, añadiendo a continuación que en la formulación legal empleada para definir el contrato se menciona el plazo máximo de seis meses, circunstancia que permitiría interpretar dicho plazo de tres maneras diferentes.

En primer lugar, “mantener que el contrato ha de estar sometido siempre a un término cierto, que será el que corresponde a la duración prevista para la circunstancia que justifica la contratación temporal o al máximo de seis meses, si aquélla excede de ese tope máximo, de forma que el contrato debe respetar siempre el término aunque haya desaparecido la circunstancia de hecho que justifica la temporalidad...”.

En segundo lugar, “... sostener que, dentro de un término cierto que opera de forma flexible como máximo (los seis meses), la duración del contrato queda, a su vez, condicionada a la subsistencia de la circunstancia que justifica la contratación, con lo que dentro de ese término máximo el contrato quedaría sometido a condición resolutoria, adquiriendo así un carácter mixto, porque se extinguiría tanto por el cumplimiento de la condición (*ante tempus*), como por el término máximo cuando la circunstancia motivadora de la temporalidad supera ese máximo”.

En tercer lugar, “afirmar que dentro del respeto al límite máximo las partes o sus representantes pueden optar por someterse a un término o pactar una condición resolutoria vinculada a la subsistencia de la causa”.

Pues bien, de las tres posibles interpretaciones, las últimas dos han sido excluidas por la ley (entiende el tribunal), “sin duda ponderando los riesgos de precariedad que entrañan para la situación profesional del trabajador, porque a diferencia del contrato para obra o servicio, en el que la circunstancia a la que se asocia la vigencia del contrato es susceptible de una determinación clara, el carácter difuso de las circunstancias que justifican

---

<sup>209</sup> STSud de 4 febrero 1999 (RJ 1999, 1594).

la eventualidad y la contingencia de su propia proyección temporal provoca una situación insegura por el difícil control de la subsistencia de la causa”.

En conclusión, el artículo 15.1.b) ET debe “interpretarse en el sentido de que el contrato temporal requiere necesariamente un término y que éste rige la vigencia del contrato al margen de las circunstancias que justifican el recurso a la contratación temporal, lo que obliga a las partes, y en especial a la empresa, que es la que cuenta con la información necesaria para ello, a establecer siempre un término o someterse al máximo, sin perjuicio del recurso a las prórrogas cuando la duración fijada no supere la máxima...”<sup>210</sup>.

Aun cuando la opción interpretativa es discutible en un esquema legal que anuda (al menos en línea de principios) a la contratación temporal motivaciones intrínsecas para legitimar su empleo, no hay, quizá, otra forma de prever su extinción, en la medida en que el control sobre las circunstancias que se arguyen para su uso son de difícil determinación<sup>211</sup>. También parece que esta opción es más proteccionista del trabajador que aquella que deja en manos empresariales la determinación del mantenimiento en el tiempo de la causa que legitimó el empleo del contrato. Aunque también puede pensarse que el plazo de extinción juega en contra del trabajador, que ve prolongada su vinculación temporal una vez que han concluido las circunstancias que permitían la concertación del contrato. Es decir, “es la norma, en estos casos, quien invita al contratante a cubrir las necesidades permanentes con trabajadores temporales durante períodos pactados”<sup>212</sup>, pues legitima la pervivencia de un contrato temporal cuando han desaparecido las circunstancias causales que permitieron su formalización. En mi opinión, encontramos aquí un buen ejemplo de las limitaciones que puede tener el principio de “causalidad” de la contratación temporal, ya que el Derecho del Trabajo tiene que ser apto para proteger al trabajador por medio de disposiciones viables y ciertas, apostar, en este caso, por una aplicación purista del principio de “causalidad” entrañaría numerosos riesgos para la situación del trabajador ya que su relación laboral dependería, en realidad, de la voluntad del empresario. Así pues,

---

<sup>210</sup> Así se ha seguido en la interpretación de suplicación. Como por ejemplo véanse: SSTSJ de Galicia, de 16 julio 2002 (AS 2002, 3242), de Baleares, de 3 de julio 2002 (AS 2007, 3060) de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 28 mayo 2007 (AS 2007, 2561) y de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 29 junio 2007 (AS 2007, 3530).

<sup>211</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 196.

<sup>212</sup> En palabras de LAHERA FORTEZA, J., *Los contratos...*, ob. cit. pág. 61.

el establecimiento de un plazo de duración del contrato, sin más conexión con la causa que el mero cálculo en base a la causa para determinar dicho plazo, me parece acertado y razonable.

El empresario, en fin, y teniendo presente la advertencia recién observada, está llamado a justificar la causa de la temporalidad únicamente al momento de concertación de la relación laboral<sup>213</sup>, sin que la desaparición de éstas conlleva la extinción del vínculo, que se produce de manera automática, sin capacidad de disposición por las partes, y sin estar conectado, de forma alguna, con la pervivencia de las circunstancias que legitimaron su empleo al momento de su formalización, produciéndose, en fin, una diferencia de trato en este punto con lo que acontece con otras modalidades estructurales previstas en el art. 15 ET, cuya extinción funciona de manera diferente.

Repárese, no obstante, que este término final juega a todos los efectos de forma tal que la continuidad en la prestación laboral una vez acaecido éste hace presumir que el contrato se considera prorrogado por tiempo indefinido, salvo que se acredite la naturaleza temporal del vínculo [art. 8.2.2 RD 2720/1998, y art. 49.1.c).3 ET], siempre que la llegada del mismo no se hubiese denunciado el contrato y efectivamente el trabajador continuase prestando su fuerza laboral<sup>214</sup>, argumento de protección del trabajador sin cuya existencia la contratación eventual sería totalmente acausal.

Lógicamente, para poder concretar el momento a partir del cual comienza a activarse la presunción es requisito imprescindible conocer cuándo se considera finalizado el contrato, determinación de la fecha que afecta, de un lado, al régimen extintivo del mismo, pero también a su eventual prorrogación llegado éste si todavía la vida del contrato se encuentra dentro de los topes legales previstos para ello.

Así, puede ocurrir que, efectivamente el contrato determine el día que finaliza el mismo si éste es inferior al máximo legal, produciéndose sin mayores problemas y extinción con la llegada del mismo, o puede guardar silencio sobre el particular, entendiéndose, razonablemente, que el contrato ha de prolongarse por todo su tiempo máximo de duración<sup>215</sup>.

---

<sup>213</sup> NICOLÁS BERNAD, J.A, *Problemas actuales del trabajador eventual...*, ob. cit., pág. 72.

<sup>214</sup> STSud de 19 enero 1999 (RJ 1999, 810).

<sup>215</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 197.

En el primer supuesto, es decir, cuando se ha concertado un contrato de trabajo por un período de duración cierta inferior al máximo legal pero se continúa prestando la fuerza laboral el ordenamiento reacciona prorrogando el referido contrato hasta su período máximo final (art. 8.2.1 RD 2720/1998), como se observaba con anterioridad. Sin embargo, si tras la llegada de este término máximo el trabajador continúa prestando su trabajo, o bien nada se previó sobre el término final del mismo y ha acaecido el máximo legal, la consecuencia que se asocia es la consideración de que el contrato es indefinido (art. 8.2.2 RD 2720/1998).

Pues bien, desde este punto de vista es perfectamente viable que nada se disponga sobre la duración del contrato, considerándose válida, incluso aquella indefinida que prevea expresamente una duración inicial pero disponga que, llegada ésta y manteniéndose las circunstancias que legitimaron el contrato temporal, se considerará el contrato prorrogado hasta la desaparición de las mismas, o, como mucho, hasta el período máximo de duración del contrato (STSJ de Cataluña, de 30 enero 1995), lo cual no deja de ser un tanto contradictorio con la doctrina del Supremo analizada, en la medida en que introduce una condición resolutoria en un contrato sometido a término, argumento, en todo caso, legalmente no proscrito y, desde luego, más respetuoso con el (necesario) carácter causal del contrato eventual.

Dos matices adicionales deben tenerse en consideración por lo que a la extinción del contrato eventual importa.

En primer lugar, que el trabajador es acreedor, al momento de la finalización del contrato, de la indemnización económica de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso en la normativa específica que sea de aplicación, prevista en el art. 49.1.c)1 ET, tras su modificación por la Ley 35/2010 de 17 septiembre. Repárese que la norma no efectúa distinciones en orden al tiempo de permanencia bajo esta modalidad, por lo que es de entera aplicación a los contratos eventuales que no deben formalizarse por escrito, por más que en éstos se vea dificultado su percibo al no datarse el comienzo y fin de la actividad más que de forma verbal por voluntad unilateral del empresario, las más de las veces.

En segundo lugar, que al contrato eventual ya no le puede ser aplicable la previsión contenida en el art. 49.1.c). 4 ET cuando dispone que si el contrato de trabajo tuviese una

duración superior al año la parte que formule su denuncia deberá notificarle a la otra dicha circunstancia con una antelación mínima de quince días, pues la última redacción del art. 15.1.b) ET rebaja de trece meses y medio a doce el plazo máximo de vigencia del referido contrato incluso en trabajadores estacionales cuya determinación corresponde a la negociación colectiva, plazo que determina, como se ha observado, la finalización del contrato con todas sus consecuencias.

### *3.2.5 El papel de la negociación colectiva en la determinación de los elementos nucleares del contrato*

El régimen legal y reglamentario establecido para el contrato eventual por circunstancias de la producción encomienda a la negociación colectiva gran parte del diseño del referido contrato, pudiendo dibujar, en atención exclusivamente al carácter estacional de la actividad, un tratamiento jurídico matizadamente diferente del ordinario descrito, aunque el empleo de las posibilidades que concede la norma no han sido muy utilizadas en la práctica<sup>216</sup>, lo cual, en mi opinión, tiene buena parte de culpa en la situación actual de excesiva temporalidad en la contratación.

En lo relativo a los límites convencionales a la contratación eventual hay que poner de manifiesto que los convenios colectivos pueden determinar en su ámbito de actividades en las que se puede contratar trabajadores eventuales y los criterios de relación entre el volumen de estos trabajadores y la composición total de la plantilla, en cuyo caso tales previsiones actuarán como límites para la contratación eventual [art. 15.1.b) ET].

Las cláusulas convencionales sobre supuestos de contratación eventual no suelen ser tan detalladas como algunas de las previsiones convencionales sobre el contrato por obra o servicio determinado, reiterando con frecuencia los términos legales y otros análogos, como las actividades excepcionales, ocasionales o esporádicas o las razones transitorias y circunstanciales (convenios de prensa no diaria, de asistencia y educación infantil, etc.)

En ocasiones enumeran situaciones semejantes a las propias de otras modalidades contractuales como las razones de temporada (convenio de farmacia), las bajas derivadas de incapacidad temporal, ausencias, trabajos de especial cualificación, pedidos imprevistos, promociones (convenio de pastas alimenticias), sustitución por vacaciones (convenios de

---

<sup>216</sup> Así lo precisa AGUILERA IZQUIERDO, R., “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 116.

pastas alimenticias o telemarketing), apertura o creación de nuevas empresas (convenio de empresas de exhibición cinematográfica).

También suelen establecer límites a la contratación eventual, tanto respecto de la relación existente entre el volumen de trabajadores temporal y el de trabajadores fijos o plantilla (40% en el convenio de telemarketing), como respecto del transcurso de cierto tiempo entre la celebración de los distintos contratos eventuales para una misma actividad (convenios de farmacia, prensa no diaria, etc.).

No es aceptable la creación por convenio colectivo de un “híbrido” de contrato eventual y contrato a tiempo parcial para satisfacer trabajos fijos discontinuos que no respeta los mínimos legales de cada uno de ellos, “constituyéndose en un medio por el que el empleador puede contar con los servicios de un trabajador, que queda vinculado contractualmente de manera obligatoria y que no ha de utilizar más que cuando sus servicios le sean necesarios, con olvido de que tal necesidad o su desaparición no puede ser elevada a la categoría de causa de la temporalidad y, menos aún, de la indeterminación del tiempo en el que las partes quedan vinculadas”, pues “el contrato eventual no puede ser intermitente”, o a llamada, el contrato a tiempo parcial exige precisión en el orden de llamamiento<sup>217</sup>.

Más específicamente, se permite la alteración de la duración máxima del contrato hasta doce meses, como se ha indicado, dentro de un arco temporal de dieciocho, aminorando la posibilidad anteriormente vigente que la duración del contrato se pudiera extender hasta los trece meses y medio. Debe significarse, que la encomienda a la negociación colectiva únicamente se prevé para estas dos circunstancias, pues “el resto de la regulación colectiva.../... queda sustraída a la posibilidad negociadora.../... (pues) de no ser así carecería de sentido el que se precisen unas determinadas materias como susceptibles de negociación, especificando, por añadidura, los niveles a los que forzosamente han de ser llevadas a cabo”<sup>218</sup>.

Como especifica la jurisprudencia “para señalar las fronteras entre lo eventual y lo permanente, la Ley toma dos módulos de cálculo temporal; en un período de doce meses no puede un trabajador prestar servicios eventuales más de esos meses, lo que puede ocurrir celebrando un solo contrato, en cuyo caso sobraría la referencia a los doce meses, o

---

<sup>217</sup> STS 17 diciembre 2001 (RJ 2002, 2116).

<sup>218</sup> SSTSud de 17 diciembre 2001 (RJ 2002, 2028 y 2116).

mediante varios contratos, cobrando entonces sentido el plazo de referencia, de manera que todas las ocasiones en que se presten los mismos servicios no pueden exceder de seis meses en un año”<sup>219</sup>.

Estos son los parámetros que se encomiendan a la negociación, pero en su determinación es obligado referirse a otros aspectos del mismo, que si bien no gozan de la cualidad de sustanciales, por no referirse a su objeto más propio, sí son instrumentales de este propósito, al que sirven y perfilan<sup>220</sup>. Nos referimos a las especificidades contenidas en el art. 3.1.2 RD 2720/1998 cuando dispone que “se estará a lo establecido en el mismo (convenio colectivo) para la utilización de esta modalidad contractual” cuando el que resulte de aplicación “haya determinado las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales” y “haya fijado criterios generales relativos a la adecuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa”.

Finalmente, conviene precisar que la remisión legal a los convenios colectivos para que amplíen los parámetros de duración de los contratos eventuales, debe entenderse hecha a los instrumentos de naturaleza estatutaria y no a los denominados extraestatutarios o irregulares<sup>221</sup>.

En lo relativo a la determinación de las actividades que pueden contratarse, relacionado de medio a fin con el carácter estacional en el que legalmente se permite alterar mediante Convenio Colectivo el régimen jurídico de los referidos contratos, permite el art. 15.1.b).3 ET que mediante éste puedan determinarse “las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales”. En idénticos términos se expresa el art. 3.1.2 RD 2720/1998.

Probablemente, el único problema con respecto a la especificidad que prevén estas reglas consista en determinar qué ocurre cuando el convenio colectivo no esboza estas actividades en relación al carácter estacional de las mismas, circunstancia que parece exceder las facultades atribuidas por la Ley al Convenio en este punto, pues la encomienda

---

<sup>219</sup> SSTsud de 5 mayo 2004 (RJ 2004, 4102) y 21 abril 2004 (RJ 2004, 4360).

<sup>220</sup> Expresamente, SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 200.

<sup>221</sup> SSTsud de 17 y 18 noviembre 2003 (RJ 2003, 9094 y 504) y 20 noviembre 2003 (RJ 2004, 29).

parece enunciar una vinculación directa con una norma de derecho necesario<sup>222</sup>, como lo son las de contratación temporal<sup>223</sup>.

Lo que se quiere decir es que el Convenio Colectivo no es libre para establecer duraciones superiores a los seis meses que no encuentren su fuente de justificación en el “carácter estacional de la actividad”, por lo que, de encontrarnos ante un convenio que no justifique adecuadamente la razón que se arguye para extender la modalidad contractual temporal referenciada deberá entenderse sin efecto<sup>224</sup>.

Lógicamente la misma conclusión se predica en el supuesto en que el pacto colectivo, al identificar las funciones que pueden realizarse mediante el empleo de la referida modalidad, no establezca algunas que respondan a la genérica circunstancia causal referida en el art. 15.1.b) ET, sin relación aquí al carácter estacional o no de la actividad<sup>225</sup>.

Serían, pues, dos los límites que ha de respetar el Convenio Colectivo: el idéntico para todos los contratos eventuales de que sea una actividad, la que pretenda contratarse, que atienda a los incrementos de actividad que se reclaman como elementos causales de la institución, y, en segundo lugar, que la actividad estacional que se arguye para extender la vigencia del contrato mediante el mismo como máximo hasta el doble de lo permitido con carácter general para todos los demás contratos eventuales, sea realmente estacional.

Hay que poner atención a que la determinación de las actividades que pueden contratarse debe relacionarse con la exigencia prevista en el art. 6.2 *in fine* RD 2720/1998 de reseñar en el contrato escrito, cuando ésta sea la forma exigible, “los trabajos a desarrollar”, circunstancia que servirá como forma de establecer un cierto control sobre la veracidad de la causa argüida para su concertación, cuya ausencia absoluta determina, como se ha indicado, considerar al mismo suscrito en fraude de ley (art. 15.3 ET y art. 9.3 RD 2720/1998), y la errónea identificación formal de la referida causa, sin prejuzgar su real existencia, impone la consideración del contrato como de tiempo indefinido (art. 8.2.2 RD 2720/1998). Esta exigencia funciona, en este sentido como una fórmula de identificación

---

<sup>222</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; y CARDENAL CARRO, M., *Los contratos temporales ordinarios...*, ob. cit. pág. 74.

<sup>223</sup> STSud de 26 octubre 1999 (RJ 1999, 7838).

<sup>224</sup> Expresamente, CAMPS RUIZ, L. M., “La contratación temporal...”, ob. cit., pág. 83.

<sup>225</sup> Expresamente, SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 201.

singular en cada contrato individual de la circunstancia argüida para su empleo en el Convenio Colectivo.

No obstante lo afirmado, también sería viable que un Convenio Colectivo estableciese, sin pretender alterar la duración máxima legal del contrato, las actividades en las que pueden concertarse contratos eventuales. Sería éste un supuesto de determinación de las tareas sin pretender la alteración de su duración, circunstancia que se deduce de la dinámica general del sistema de fuentes.

Por último vamos a analizar la fijación de parámetros relativos al volumen de la contratación eventual, posibilidad prevista en el art. 15.1.b).3 ET y en el art. 3.1.2 RD 2720/1998, donde el convenio colectivo puede ser más útil para limitar un uso abusivo de la figura, según dispone como objetivo programático de la negociación colectiva el art. 15.5 ET, en la redacción que le ha dado la Ley 12/2001, de 9 julio<sup>226</sup>.

En primer lugar porque para determinar el volumen de contratación eventual tienen que haberse fijado ya en el Convenio Colectivo, con anterioridad, los trabajos de carácter estacional para los que puede emplearse la figura, constituyendo una consecutiva argumentación causal, aquella y ésta, que únicamente puede ir en beneficio del trabajador incluido en el ámbito subjetivo de aplicación del convenio, aunque tampoco sería descabellado determinar mediante Convenio el volumen de contratación temporal en trabajos sometidos a la duración máxima legal<sup>227</sup>.

En segundo lugar porque es la apreciación de los elementos cuantitativos los que definen la figura, en la medida en que, de un lado, la determinación de la circunstancias para el empleo de la figura han de observarse en una proporción con las ordinarias y habituales de la empresa en relación a las del mercado o aumento de pedidos, y porque, en segundo lugar, y a diferencia de lo que ocurre con la modalidad de obra paradigmáticamente, puede emplearse la modalidad eventual para las actividades normales de la empresa. Con ello se consigue una precisión adicional en el instrumento convencional que aquellas que se reclaman con carácter general para todas las modalidades estructurales causales previstas en el art. 6 RD 2720/1998.

---

<sup>226</sup> En esta línea NICOLÁS BERNAD, J.A, *Problemas actuales del trabajador eventual...*, ob. cit., pág. 69. En el mismo sentido LAHERA FORTEZA, J., *Los contratos...*, ob. cit. pág. 101.

<sup>227</sup> Expresamente, SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales...*, ob. cit., pág. 202.

Probablemente sea muy difícil determinar legalmente con exactitud cuándo nos encontramos con un incremento de pedidos y cuándo este incremento se ha consolidado, sutil frontera que separa el empleo de la figura de otras de carácter permanente, y es razonable pensar, en este sentido, que se encomiende a los actores sociales tal fijación mediante el instrumento normativo típico que pueden acordar entre ellos.

La técnica mediante la cual pueda cumplirse el objetivo de la norma será, probablemente, establecer un porcentaje de contratación eventual en relación con el volumen de trabajadores fijos de plantilla de la empresa, que parece ser lo pretendido por la norma al hablar de “relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa”<sup>228</sup>.

Por ello, la operatividad plena de esta encomienda a la negociación colectiva se encontrará exponenciada en combinación con lo dispuesto en el art. 15.7.2 ET, añadido por la reforma de 2001, cuando dispone que “los convenios colectivos podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada en indefinidos”.

Así, ante la superación de los parámetros (porcentuales) de contratación temporal establecidos en el Convenio se acudirá a su conversión en indefinidos mediante la fórmula concreta que se establezca (los más antiguos, o cualquier otra que se diseñe respetando los criterios legales que le sean aplicables), regulando, de algún modo, la débil figura que separa el volumen ocasional y no permanente de actividad, con la consolidación de éste dentro del ciclo productivo ordinario de la empresa.

---

<sup>228</sup> Por ejemplo: Anexo 2 del Convenio Colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, S.A. y Grup Supeco-Maxor, S.L.), (BOE 10-05-2013): “Compromiso de contratación indefinida: a) A lo largo de la vigencia del convenio colectivo, las empresas del Grupo Champion mantendrán una relación entre empleo fijo/empleo temporal del 80/20, computada a 31 de diciembre de cada año”; otro ejemplo sería el Convenio Colectivo de Cimenta 2 Gestión e Inversiones, S.L.U. (BOE 29-04-2013), en cuyo artículo 17 se dice: “De conformidad a lo previsto en el apartado b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que el volumen de esta modalidad contractual no podrá superar la siguiente escala: – El 20% sobre la totalidad de la plantilla de la empresa. El cómputo anual del personal con contrato eventual se realizará en términos de persona-año, a cuyo efecto se dividirá el número total de días naturales en alta de trabajadores con contrato eventual, entre trescientos sesenta y cinco, dando como resultado el número total de trabajadores eventuales”.

No obstante, se observa que en algunos casos el porcentaje de fijeza es bastante relativo porque se dice que en el mismo se incluyen los contratos por obra o servicio<sup>229</sup>. Esta práctica se ha observado, entre otros, en el Convenio Colectivo de Altair Ingeniería y Aplicaciones, S.A.<sup>230</sup>. Podemos concluir que se otorga un amplio grado de libertad a la negociación colectiva para controlar el correcto uso de la contratación eventual, sin embargo, en muchos casos los convenios colectivos resultan excesivamente laxos o, incluso, carecen de disposiciones en este sentido, lo cual lleva a pensar que la Ley podría concretar más algunos aspectos en vista de la dejación de funciones que, en ocasiones, hace la negociación colectiva.

### 3.3 Interinidad (por sustitución y por vacante)

Vamos a analizar muy sucintamente el contrato de interinidad por su escasa trascendencia en términos cuantitativos, a la hora de afrontar el problema del exceso de temporalidad, y también porque, en dicha figura, el principio de “causalidad” no deja lugar a equívocos ni rodeos legales que desvirtúen su figura en la línea que estamos apuntando en este trabajo.

La letra c) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores establece que podrá celebrarse contrato de duración determinada “*Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución*”.

Como afirma CRUZ VILLALÓN<sup>231</sup> inicialmente el contrato queda justificado para supuestos de sustitución de trabajadores que transitoriamente no están ejecutando su prestación de servicios, por encontrarse en situación de suspensión de la relación laboral con derecha de reserva de puesto. En principio, en todos aquellos casos en los que la suspensión de la actividad laboral se constata manteniendo el trabajador ausente un

---

<sup>229</sup> MUÑOZ RUIZ, A. B., “Los compromisos de empleo estable en la negociación colectiva: garantías anti-ere y reducción de la temporalidad”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, Valladolid: Lex Nova, 2014, BIB 2014/2263.

<sup>230</sup> (BOE 03-10-2013): «Artículo 13: “... la Empresa contara con, al menos, un 60% de plantilla fija. Se entiende por plantilla fija la vinculada por contrato indefinido o por obra o servicio. Dicho porcentaje mínimo deberá mantenerse en promedio durante cada año de la vigencia del Convenio”.

<sup>231</sup> CRUZ VILLALÓN, J. *Compendio de Derecho del Trabajo*. 5ª Edición, Madrid: Tecnos, 2012. págs. 176 y 177.

derecho efectivo de reserva de ese puesto de trabajo a su regreso, el empleador puede contratar a un trabajador como interino para sustituir ese tiempo suspensión o interrupción de la actividad laboral del sustituido. En el plano más práctico, MARTÍN VALVERDE<sup>232</sup> apunta que su destino más usual es la cobertura de bajas por excedencia, por enfermedad o por alguna otra causa de suspensión del contrato (arts. 45 y 46 ET, salvo en los casos que lo impide la ley: art 6 DLRT para la huelga general); también se admite para sustituir a trabajadores en período de vacaciones y para cubrir el tiempo vacante por reducción de jornada al amparo de los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Como afirma la jurisprudencia, es posible la sustitución sucesiva de distintos trabajadores mediante un solo contrato de interinidad, o la celebración de un solo contrato para la cobertura de bajas sucesivas de un trabajador que mantiene derecho a reserva del puesto de trabajo<sup>233</sup>.

Como advierte MARTÍN VALVERDE la validez de este contrato depende de que se identifiquen correctamente las condiciones en que se sustenta [art. 4.2.a) RCT]. Por ello es necesario que conste el nombre del trabajador sustituido así como la causa de la sustitución, y además, debe especificarse con la mayor precisión posible la causa concreta de la sustitución<sup>234</sup>; también se debe indicar si el trabajador queda adscrito a esa vacante o si, tras una redistribución del personal en uso de las facultades de variación del empresario, se adscribe a otro puesto de trabajo [art. 4.2.a) RCT], posibilidad que ya había sido admitida por la jurisprudencia<sup>235</sup>.

Como señala MARTÍN VALVERDE, la duración del contrato de interinidad coincide con la ausencia del trabajador sustituido, siempre que se mantenga la reserva del puesto de trabajo. En virtud de esto, se extinguirá no sólo si se reincorpora el trabajador sustituido, sino también por vencimiento del plazo establecido por Ley o por Convenio Colectivo para ello, aunque la reincorporación no se produzca [art. 8.1.c) RCT].

El artículo 4.1.2.º del Real Decreto por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores en materia de contratos de duración determinada, habilita la posibilidad de que el contrato de interinidad tenga por objeto la ocupación transitoria de

---

<sup>232</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del trabajo*, 23ª Edición, Madrid: Tecnos, 2014, pág. 558.

<sup>233</sup> STS de 10 mayo 2011 (RJ 3566/2011).

<sup>234</sup> STS de 10 julio (RJ 2013 4404/2013).

<sup>235</sup> STS de 30 abril 1994 (RJ 3094/1994).

vacantes pendientes de cobertura definitiva por un proceso de selección o promoción interna, con la condición que ha señalado la jurisprudencia de que se identifique el puesto correspondiente<sup>236</sup>.

Como advierte MARTÍN VALVERDE<sup>237</sup> en este caso, su duración no puede rebasar los tres meses, excepto en la Administración Pública, donde puede extenderse por el tiempo que se requiera para la conclusión del proceso de selección o promoción, conforme a la normativa específica de ese sector [art. 4.2.b) RCT], recogida con carácter general en el RD 346/1995, de 10 de marzo. La jurisprudencia aclara que el transcurso de estos plazos sin que se cubra la vacante no conlleva la continuidad del contrato de interinidad, sino la facultad de la empresa de dar por terminada la relación con el interino<sup>238</sup>.

---

<sup>236</sup> STS de 20 junio 2000 (RJ 5027/2000).

<sup>237</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del trabajo...*, ob. cit., pág. 559.

<sup>238</sup> STS de 7 marzo 2000 (RJ 1817/2000)

## 4. LA TEMPORALIDAD COMO PROBLEMA JURÍDICO

La altísima tasa de temporalidad laboral es uno de los rasgos más conocidos y persistentes de la realidad española, un rasgo que permite hablar de un “modelo español de empleo”<sup>239</sup> o presentar a nuestro país como ejemplo de lo que la literatura académica viene denominando “mercado dual”.

En este apartado vamos a centrarnos en el diagnóstico de la temporalidad en España para ver cómo y por qué se ha llegado a esta situación y, basándonos en ello, esbozaremos algunas posibles medidas o líneas de actuación a modo de solución con el objetivo último de revertir la coyuntura actual, observando siempre el principio de “causalidad” como fundamento.

### 4.1 Rasgos cuantitativos y cualitativos fundamentales

Según datos recientes de 2014<sup>240</sup>, más del 24 por 100 de los trabajadores en España tiene una relación laboral de naturaleza temporal. Si bien es cierto que esta tasa de temporalidad es sensiblemente inferior a la de hace tan sólo unos años (en el período 200-2007, la tasa de temporalidad osciló entre el 31 y el 34 por 100), también lo es que desde el primer trimestre de 2009, en que la tasa se situó en el 25,4 por 100, hasta hoy, el descenso es pequeño, de poco más de un punto. Si se tiene en cuenta que de 2009 a 2014 se ha aprobado no poca legislación dirigida a reducir la temporalidad en nuestro país, es plausible concluir que la tasa de temporalidad es persistentemente alta y que no parece responder elásticamente a los relevantes cambios legislativos<sup>241</sup>.

Ciertamente, la tasa de temporalidad española es una anomalía en el contexto de los países industrializados como podemos ver en el siguiente gráfico, en el que podemos observar que sólo Polonia presenta una tasa de temporalidad superior a la española (del 27 por 100) y Portugal es el que más se acerca por abajo (con una tasa del 22 por 100). Los países con los que habitualmente queremos compararnos (Francia, Alemania, Italia) siguen presentando tasas de temporalidad muchos puntos por debajo, y ello pese a que en estos

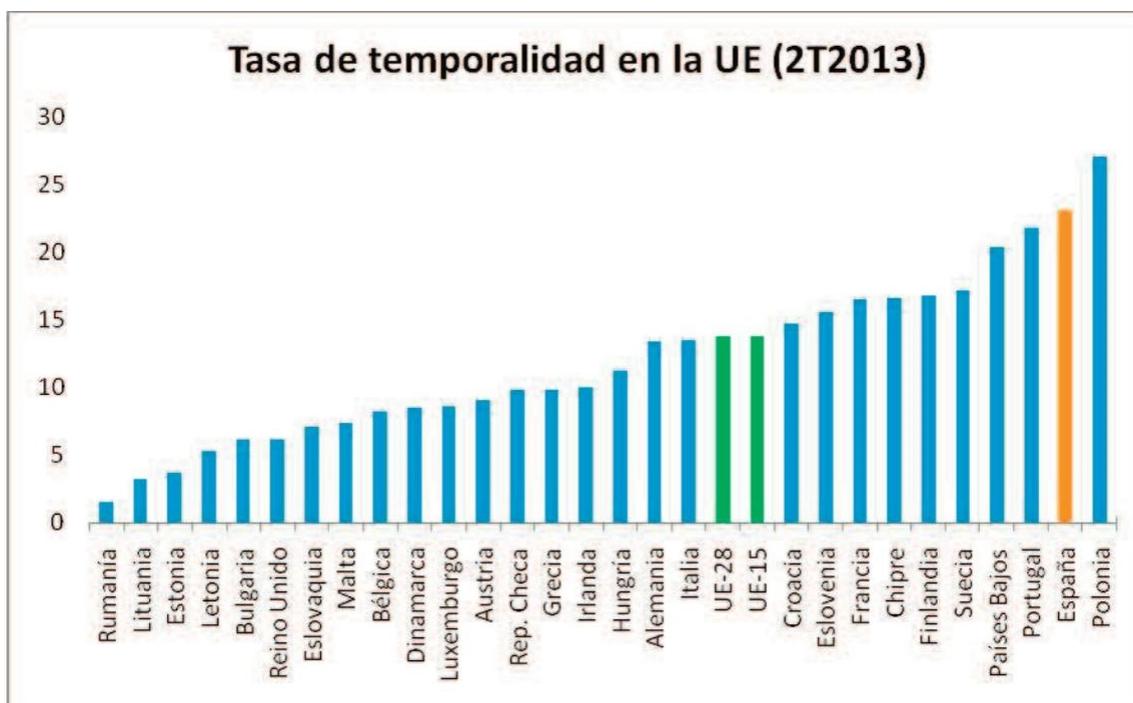
---

<sup>239</sup> OJEDA AVILÉS, A., *Los contratos de trabajo temporales*, Madrid: Iustel, 2006, pág. 35.

<sup>240</sup> Datos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística): EPA. Asalariados, según tipo de jornada y tipo de contrato o relación laboral.

<sup>241</sup> Expresamente GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., *La temporalidad como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2014, pág. 14.

países la tendencia en los últimos años ha sido la inversa a la española: así por ejemplo, Alemania ha pasado del 12,7 en 2000 al 14,2 en 2013, e Italia del 10,1 al 14. En Francia, la tasa ha permanecido más o menos estable, del 15,5 en 2000 al 16 en 2013.

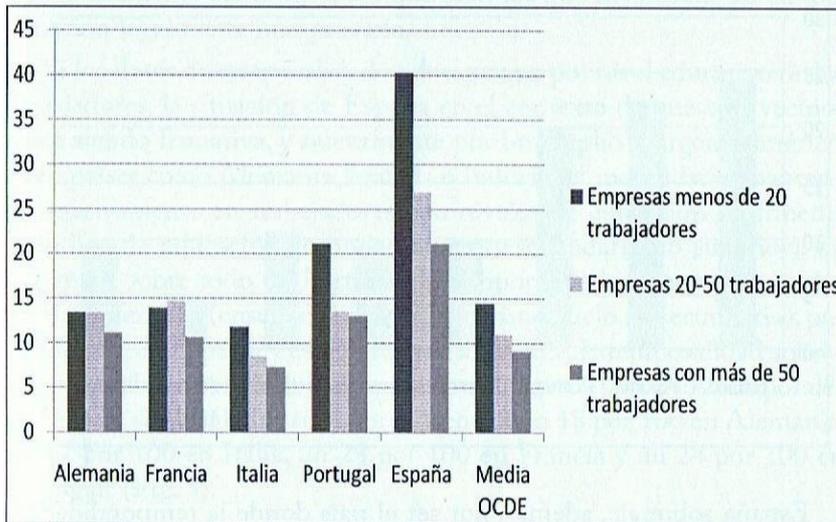


Fuente: Eurostat 2014

En el plano internacional, la temporalidad es un hecho estadísticamente más frecuente en empresas pequeñas y para trabajadores muy jóvenes, entre 16 y 24 años. En lo relativo al primer factor, el tamaño de la empresa, baste para hacer una aproximación los datos de la OCDE referidos al año 2000 que ponen de manifiesto que en los países de la OCDE la temporalidad es mayor en empresas de menos de 20 trabajadores (14,4%), más baja en empresas de entre 20 y 50 trabajadores (10,19%) y todavía más baja en empresas de más de 50% trabajadores (9,1%). En España esta regla también se cumple, pero las empresas grandes en esta clasificación no se libran de mostrar tasas de temporalidad que más que doblan la media de la OCDE y que prácticamente triplican la tasa de un país como Italia<sup>242</sup>. Esto no hace sino evidenciar que el modelo productivo español con aquiescencia de la legislación española, posibilita la contratación temporal a escalas desorbitadas.

<sup>242</sup> Expresamente GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. *La temporalidad laboral...*, ob. cit., pág. 16.

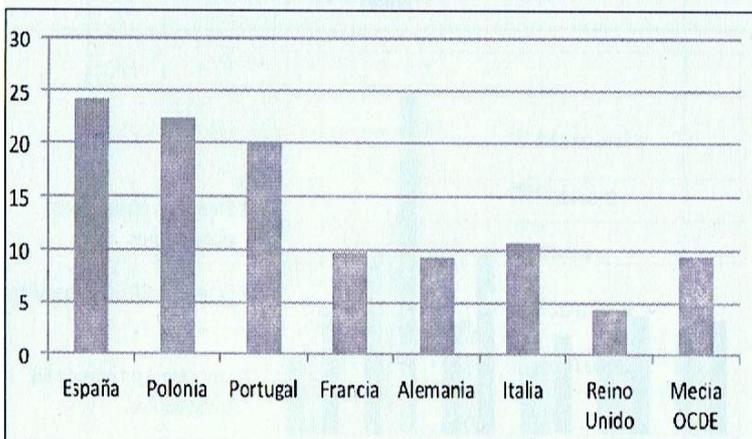
**Tasa de temporalidad según tamaño de la empresa (Datos de la OCDE referidos a 2000)**



Fuente: OCDE 2000

Es también un hecho que la temporalidad es internacionalmente más frecuente para trabajadores muy jóvenes, entre 16 y 24 años. Si centramos el análisis en el segmento de los trabajadores en edad laboral central (25 a 54 años), la anomalía española resulta aún más chocante. En este importante segmento de población laboral, España ha sido constantemente (desde 1994 hasta 2009) el país que presenta una tasa de temporalidad más alta de toda la OCDE: para 2009, al dato español del 24,2% sólo se acercan Polonia (22,5 %) y, ya a cierta distancia, Portugal (19,9 %). La tasa media de toda la OCDE (9,4 %) se ubica en el entorno de las grandes economías europeas [Francia (9,7%), Alemania (9,3 %), Italia (10,7 %)], excluido el Reino Unido (4,3 %), siendo, por tanto, el dato de España muy destacado y llamativo como podemos ver en el siguiente gráfico.

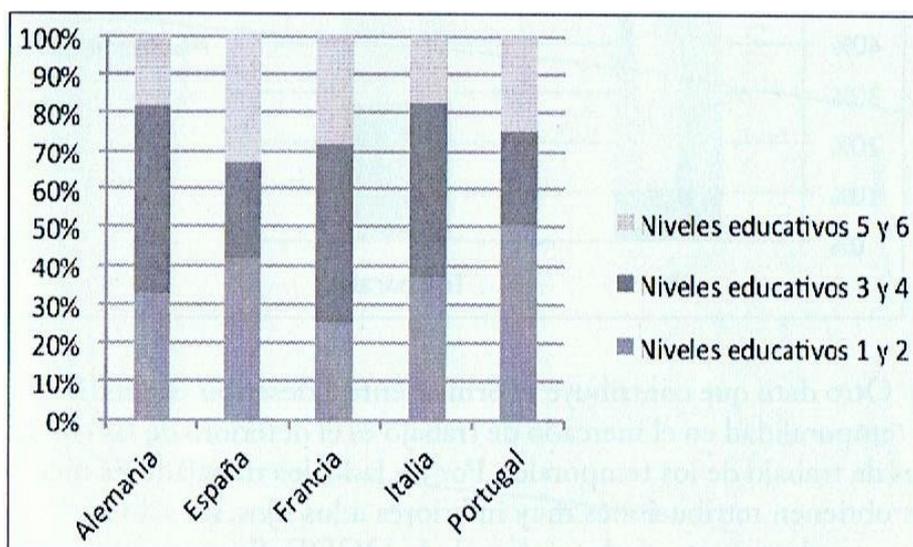
**Edad laboral central: tasa de temporalidad para trabajadores de 25 a 54 años**



Fuente: OCDE 2009

España sobresale, además, por ser el país donde la temporalidad es mayoritariamente debida a la imposibilidad de encontrar un empleo estable. Para más del 91% de los trabajadores temporales en España, la razón de la temporalidad es no poder encontrar un empleo estable: el dato es elevadísimo y contrasta con el de Alemania (25%), Francia (57%), e incluso Italia (70%). Sólo para un escaso 4% de los trabajadores con contrato de duración determinada en España la razón de la temporalidad es hallarse en un proceso formativo o educativo, mientras esta razón justifica la temporalidad en tasas del 56% en Alemania, o del 17% en Francia e Italia<sup>243</sup>.

Si los datos de temporalidad se desagregan por nivel educativo de los trabajadores, la situación de España en el contexto de nuestros vecinos sigue siendo llamativa, y nuevamente por un amplio margen numérico. Mientras que en países como Alemania, Francia o Italia la temporalidad se concentra masivamente en trabajadores con niveles de educación intermedia (estudios de educación secundaria y post-secundaria no superior), en España, y sobre todo en Portugal, la temporalidad se concentra en los niveles inferiores (enseñanza primaria y primer ciclo de secundaria), pero además, en España, y esta es la gran anomalía, la temporalidad sobresale, y mucho, en titulados superiores: un 33% de los temporales en España son titulados superiores, frente a un 18% en Alemania, un 17% en Italia, un 28% en Francia y un 24 % en Portugal<sup>244</sup>. Esto se puede apreciar en el siguiente gráfico:



Fuente: Eurostat 2011

<sup>243</sup> Datos de Eurostat (“Main Reason for the Temporary Employment”). Datos de 2011.

<sup>244</sup> Datos de Eurostat (“Main Reason for the Temporary Employment”). Datos de 2011.

Además, la persistencia de la temporalidad y el estancamiento de los contratos indefinidos indican que la tasa de conversión de temporal a indefinido es muy baja en España, sobre todo entre los trabajadores jóvenes.

Así las cosas procede preguntarse cuáles son las causas de la alta tasa de temporalidad en España.

#### **4.2 ¿Es el marco jurídico un factor determinante de la tasa de temporalidad en España?**

Una vez razonado que el problema de la temporalidad es en España grave y persistente, y una vez perfilados sus rasgos cuantitativos y cualitativos fundamentales, es necesario intentar explicarse sus causas. En particular, es pertinente formular la pregunta de si la legislación es un factor determinante de la alta temporalidad. A este respecto, si analizamos la evolución de la tasa de temporalidad a lo largo de las reformas que se han acometido en el Ordenamiento Jurídico laboral podemos sacar tres conclusiones:

1. La tasa de temporalidad se dobló en muy pocos años, en la segunda mitad de la década de 1980.
2. La tasa de temporalidad se ha mantenido relativamente estable en cotas muy elevadas (30-35%) durante gran parte del período (1990-2007).
3. La tasa de temporalidad se rebajó considerablemente a partir de 2008, de manera que la diferencia en la tasa entre 2006 y 2009 es de casi 10 puntos.

Podemos distinguir tres fases, la de ascenso, la de mantenimiento y la de caída.

La fase de ascenso coincide con el período histórico en que la legislación laboral apostó decidida y rotundamente por la contratación temporal como medio de reducir el desempleo. En la fase de mantenimiento, pese a las numerosas tentativas legislativas encaminadas a reducir la temporalidad, la tasa de temporalidad presenta una muy notable resistencia a la baja. Como ya hemos explicado, las reformas de 1994 y 1997 trataron de enmendar el rumbo mediante la ampliación de la flexibilidad a los mecanismos de salida (despidos) y a las modificaciones de la relación laboral (movilidad, modificaciones sustanciales). No obstante, dichas reformas en la contratación de duración determinada no supusieron en modo alguna la desaparición de la contratación “no causal”, sino, a lo sumo, su mera “reordenación”<sup>245</sup>. Pese a los propósitos gubernamentales inicialmente declarados,

---

<sup>245</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. *La temporalidad laboral...*, ob. cit., pág. 26.

el balance global de las reformas es pobre en lo que se refiere a combatir uno de los principales problemas del mercado de trabajo español: la alta tasa de temporalidad y la diferenciación entre un segmento de trabajo hiperflexible (el temporal) y otro mucho menos flexible (el indefinido). Como se ha apuntado por la doctrina, “una década de impulso en el momento crítico bastó para desbordar cualquier previsión y, sobre todo, para crear un hábito contractual en el empresariado”<sup>246</sup>, una auténtica *cultura de la temporalidad*, llegándose a hablar de “costumbre o uso social”<sup>247</sup>, gran parte del cual hay que equiparar con un “elevado uso fraudulento de la contratación temporal”<sup>248</sup>.

La fase de caída coincide con un hecho de gran trascendencia histórica, como es el largo período de crisis/recesión de la economía española (2008-2015) en el que la tasa de temporalidad experimenta una notable bajada no por los cambios legales sino por la destrucción de empleo del sector de la construcción, caracterizado por el uso masivo de la contratación temporal.

En función de lo visto hasta ahora parece claro que la legislación ha sido un factor determinante en el rápido ascenso de la temporalidad en España en la segunda mitad de los ochenta y primeros noventa del siglo XX. Cabría decir por ello, que existe una fuerte presunción desde entonces, a favor del peso de la legislación en el comprobado resultado de la temporalidad. El hecho de que la legislación laboral sea única para todo el país y que sea un factor determinante de la temporalidad permite explicar por qué comunidades o regiones con escaso número de asalariados agrícolas y cuya economía no descansa especialmente en actividades de temporada (Madrid, por ejemplo) muestran, pese a todo, tasas de temporalidad que, aunque son inferiores a la media nacional, son muy superiores a la media europea.

El carácter determinante del marco legal en la elevada temporalidad española podría quedar en entredicho para un observador algo lejano si atiende valoraciones como las que ofrecen instituciones internacionales como la OCDE. Para esta, España es un país con

---

<sup>246</sup> OJEDA AVILÉS, A., *Los contratos de trabajo...*, ob. cit., pág. 40.

<sup>247</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.; PÉREZ CAMPOS, A.I., “Extinción por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato”, en *El contrato de Trabajo*, vol. IV (La Extinción del Contrato de Trabajo), Pamplona: Aranzadi, 2011, pág. 81.

<sup>248</sup> SALA FRANCO, T., *et al.*, “La contratación temporal: un pacto posible”, *Revista Actualidad Laboral*, tomo I, 2009, pág. 326.

“reglas estrictas en torno a las circunstancias que justifican el trabajo temporal”<sup>249</sup>. Aunque la valoración de la OCDE va referida a 2008, su índice de rigidez de la legislación laboral acerca del trabajo temporal otorga a España un 3,83, lo que nos situaba a la cabeza de todos los países europeos, con la única excepción de Luxemburgo. En este listado, la media de la OCDE es 2,08. Parecería que, con una legislación laboral tan estricta sobre contratos de duración determinada, el resultado habría de ser una baja utilización de los mismos. En este sentido, una de las grandes paradojas de nuestro sistema de relaciones laborales es el hecho de darse una altísima tasa de temporalidad en un marco legal enormemente restrictivo de los contratos de duración determinada. Respecto de Francia, sin ir más lejos, se ha podido escribir que los contratos de duración determinada escasean porque su código laboral limita sustancialmente las situaciones en las que legalmente son permitidos<sup>250</sup>. En España, con un marco legal probablemente más restrictivo de la contratación temporal, la realidad es que la contratación temporal es masiva, desorbitada. Como mantiene ESPÍN SÁEZ<sup>251</sup> respecto del caso francés: “cabe afirmar que si bien la causalidad exigida a los contratos temporales refuerza, en principio, la primacía de la contratación indefinida, se trata de una causalidad “difusa”; poco concreta, que da lugar a la incertidumbre; a la necesidad de interpretación y que, por tanto, ofrece un amplio margen de maniobra a quien recurre a ellos. Esta indefinición se puede traducir en un abuso de este tipo de contratos que, no obstante, no se manifiesta en los datos ofrecidos sobre contratación”.

Con respecto del caso alemán ALZAGA RUIZ<sup>252</sup> explica detalladamente que en Alemania “junto a la contratación laboral estructural, coexiste la contratación laboral temporal que admite la celebración de contratos temporales sin que medie una adecuación entre el tipo de contrato que se concierta y la necesidad a satisfacer en la empresa”. Ello además del hecho de que el listado de causas estructurales de contratación temporal incluye algunas que en España dese luego no estaría incluidas (v.gr. Período de prueba, motivos basados en la persona del trabajador) y del hecho de que “es válida la celebración de

---

<sup>249</sup> VENN, D., “Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators”, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers), 2009, pág. 7.

<sup>250</sup> SCOTT, C. A., “Money talks: the influence of economic power on the employment laws and policies in the United States and France”, *San Diego International Law Journal*, vol. 7 (2006), pág. 357.

<sup>251</sup> ESPÍN SÁEZ, M., in AAVV (Coord. GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.) *La temporalidad laboral...*, ob. cit., pág. 159.

<sup>252</sup> ALZAGA RUIZ, I., in AAVV (Coord. GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.) *La temporalidad laboral...*, ob. cit., pág. 111.

contratos por tiempo determinado para cubrir necesidades temporales o permanentes de una empresa de nueva creación durante los cuatro años inmediatamente posteriores a su constitución”.

Al margen de lo discutibles que son los índices, como el citado de la OCDE, que pretenden condensar en un número una realidad compleja y con muchas aristas y matices, lo que parece probado por distintos métodos es que la legislación laboral española es muy restrictiva de la temporalidad, probablemente más que legislaciones de referencia como la francesa o la alemana. Así pues no podemos evitar preguntarnos si existe una contradicción entre la tasa de temporalidad y una regulación muy restrictiva de la temporalidad en nuestro caso. Esta contradicción entre hecho y derecho es sólo aparente como se va explicar a continuación.

El derecho no viene conformado exclusivamente por el texto legal que permite o prohíbe tal o cual acción u omisión, sino, cuando menos, por tres elementos adicionales: (1) la jurisprudencia que interpreta ese texto y determina su verdadero alcance legal, (2) el conjunto de sanciones que se siguen del incumplimiento de la prohibición declarada en el texto legal, y (3) el alcance y la eficacia de los procedimientos de exigencia del cumplimiento de la ley. Un análisis más detallado de estos elementos, que vamos a realizar a continuación nos va a permitir percatarnos de que esa presunta restricción de la temporalidad no es tal, y que realmente nuestro derecho “ha combinado alta permisividad legal de la contratación temporal con una cierta dificultad y carestía en los mecanismos de flexibilidad interna y numérica en relación con los trabajadores fijos”<sup>253</sup>. Este es el factor que explica gran parte del desfase español en precariedad laboral. Además, a los tres elementos referidos aún cabría añadir el que específicamente en el derecho laboral conforman los desarrollos particulares de los convenios colectivos, habilitados por la ley en determinados ámbitos para adaptar los mandatos legales generales.

Ahora vamos a realizar un análisis más profundo e individualizado de las causas que acabamos de apuntar y así vislumbraremos posibles soluciones, algunas de las cuales han sido ya mencionadas durante el estudio de las diferentes reformas laborales.

#### *4.2.1 La jurisprudencia interpretativa de los tipos contractuales del artículo 15 ET*

---

<sup>253</sup> Expresamente GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. *La temporalidad laboral...*, ob. cit., pág. 31.

Como ya hemos visto en el estudio de las modalidades de obra o servicio determinado y trabajos eventuales, que son las que concentran el mayor porcentaje de los contratos temporales suscritos en España, la jurisprudencia ha llevado a cabo una interpretación bastante amplia. Esta afirmación se apoya en las conclusiones que nuestra doctrina ha venido formulando en distintos momentos de los últimos veinte años. Como se ha señalado, la unificación de doctrina por el Tribunal Supremo ha sido “fundamental en la configuración jurídica de la causa del contrato eventual” y “de la causa del contrato de obra o servicio determinado”<sup>254</sup>. Seguramente, en la definición de ambas causas la jurisprudencia ha sido más permisiva que restrictiva<sup>255</sup>, siendo un ejemplo de gran impacto social y económico el que ofrece la vinculación entre temporalidad y descentralización productiva, una vinculación incorrecta en términos generales, como advirtió puntualmente la doctrina<sup>256</sup>. Las correcciones más recientes a esta jurisprudencia, relativas por ejemplo a la no finalización del contrato de obra o servicio cuando se renueva la contrata con la misma empresa (como hemos explicado en lo referente a la autonomía y sustantividad de la obra o servicio del contrato por obra o servicio determinado), no permiten alterar esa conclusión.

En general “se advierte en el sentido general de las líneas jurisprudenciales en esta materia una orientación general hacia la flexibilidad”<sup>257</sup>. En un clásico estudio jurisprudencial de 1999, MERCADER UGUINA<sup>258</sup> concluía: “una segunda orientación claramente perceptible en los pronunciamientos analizados es la admisión de un alto grado de flexibilidad que está llegando a forzar, incluso, el obligado respeto a la causalidad contractual, lo que termina por consolidar la primacía de los principios vinculados a la temporalidad sobre aquellos que se asientan en la estabilidad en el empleo”

En un estudio más reciente, de 2006, OJEDA AVILÉS<sup>259</sup> hace una acertada descripción de la situación: “El núcleo son las causas de temporalidad admitidas, y lo que debamos entender por interinidad, obra o servicio, eventualidad o contrato en prácticas

---

<sup>254</sup> LAHERA FORTEZA, J., *Los contratos temporales en la unificación...* ob. cit. págs. 47 y 69.

<sup>255</sup> Véase el estudio AGUILERA IZQUIERDO, R., “El principio de “causalidad”...”, ob. cit., pág. 110. En el que se habla de “descausalización” por la jurisprudencia y la negociación colectiva.

<sup>256</sup> ALZAGA RUIZ, I., *La contratación temporal estructural...*, ob. cit., pág. 36.

<sup>257</sup> DESDENTADO BONETE, A., y DE LA PUEBLA PINILLA, A., “La contratación temporal...”, ob. cit., pág. 38.

<sup>258</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *La contratación temporal en la jurisprudencia...*, ob. cit. pág. 153.

<sup>259</sup> OJEDA AVILÉS, A., *Los contratos de trabajo...*, ob. cit., pág. 32.

admite interpretaciones muy holgadas contra las que fracasan los intentos de restricción. Cuando la jurisprudencia topa con esta médula, el temor casi reverencial a modificar lo que continúa inmutable desde hace décadas impele a dar un paso atrás”. Y añade el mismo autor que, aunque “el Tribunal Supremo ha cumplido una importante labor de restricción del abuso”, lo cierto es que “en los contenidos mismos de los tipos contractuales ha adoptado una postura conservadora”<sup>260</sup>.

No obstante, para ser justo, no considero que la jurisprudencia sea la principal desencadenante de las altas tasas de temporalidad, ya que la interpretación en sentido amplio de las causas que habilitan la contratación temporal es un fenómeno que ocurre también en Francia<sup>261</sup> y también, aunque en menor medida, en Alemania<sup>262</sup>, países en los que hemos visto que hay unas tasas de temporalidad mucho menores a la nuestra. Así pues, he de concluir que la jurisprudencia, pese a haber aportado su granito de arena, no es la principal causa de la temporalidad en España.

#### *4.2.2 Las responsabilidades por incumplimiento: inoperatividad de la responsabilidad contractual y de la sancionadora*

La utilización de los contratos temporales para supuestos distintos de los contemplados en la ley puede dar lugar a responsabilidad empresarial de dos clases. Una es la responsabilidad en el plano contractual que debe ser exigida por el trabajador que considera que su trabajo no debería ser temporal, sino indefinido. La otra es la responsabilidad administrativa, que debe ser exigida en el marco del correspondiente procedimiento sancionador tras la actuación de la Inspección de Trabajo.

Respecto del primer tipo de responsabilidad, que suele fundarse en una alegación en fraude de ley en la contratación temporal, su ineficacia disuasoria del incumplimiento no ha podido ser más evidente. Al limitarse, en el mejor de los casos, a reparar meramente el daño infligido al trabajador en términos de indemnización extintiva, el empresario que incumple la normativa sobre utilización de contratos temporales no sufría pérdida patrimonial alguna en este plano contractual: la indemnización contractual del despido

---

<sup>260</sup> *Ibíd.*, n. 40.

<sup>261</sup> Véase respecto del caso francés ESPÍN SÁEZ, M., in AAVV (Coord. GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.) *La temporalidad laboral...*, ob. cit., pág. 159.

<sup>262</sup> Véase respecto del caso alemán ALZAGA RUIZ, I., in AAVV (Coord. GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.) *La temporalidad laboral...*, ob. cit., pág. 103.

improcedente que se le imponía por la utilización indebida de las modalidades contractuales temporales era la que en cualquier caso hubiera pagado por extinguir el contrato del trabajador de haberlo hecho indefinido cumpliendo la ley. Esto era así, al menos, con anterioridad a la Reforma Laboral de 2012 (RDL 3/2012 y Ley 3/2012). Además, y como ha advertido la doctrina, “el coste del temporal ilegal, al medirse por la antigüedad, puede ser escaso, sin que exista un efecto disuasoria a estas prácticas empresariales”<sup>263</sup>.

Es más, dado que ni mucho menos una mayoría de los trabajadores ilegalmente contratados como temporales acaba presentando, en realidad, una reclamación judicial, lo que se produce es realmente un efecto de ahorro de costes: si por cada diez temporales ilegales reclama (pongamos) uno, el sobrecoste que ha generado éste ha quedado sobradamente compensado por el ahorro derivado de los otros nueve. Puesto que la antigüedad en la empresa en muchos casos es muy corta, los incentivos para reclamar por parte de estos trabajadores son también muy bajos. Y aun en la hipótesis irreal de que reclamase una gran mayoría, lo peor que le sucederá a la empresa es que habrá de afrontar las indemnizaciones del despido improcedente, las mismas que habría de pagar de haber utilizado desde el principio la contratación indefinida.

En este supuesto considero que sería necesario implantar una indemnización de daños y perjuicios de naturaleza punitiva, con el doble efecto de desincentivar el abuso de la contratación temporal y compensar el daño, que va más allá de la indemnización extintiva, padecido por quien ha sufrido indebidamente meses o años de precariedad. Se trataría, en definitiva, no solo de “resarcir suficientemente a la víctima” sino además de “contribuir a la finalidad de prevenir el daño” (art. 183.2 LJS).

La ineficacia disuasoria de la tutela judicial por la vía de la alegación del fraude de ley explica que cuando en agosto de 2011 el Gobierno adopta, por medio del RDL 10/2011, auténticas “medidas desesperadas de lucha contra el desempleo”<sup>264</sup>, lo haga suspendiendo la aplicabilidad del artículo 15.5 ET, pero no la del artículo 15.3 ET: mientras que el primero contempla un supuesto de hecho con perfiles bastante objetivados, como ya se ha explicado al hablar de la reforma de 2010, el segundo se asienta en consideraciones

---

<sup>263</sup> LAHERA FORTEZA, J., “Factores jurídicos y funciones del empleo precario en España”, *Revista Relaciones Laborales*, tomo I, 2007, párrafo de nota 10.

<sup>264</sup> MERCADER UGUINA, J. R., “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajustes al mismo por el Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre”, *Revista Relaciones Laborales*, nº 2, 2012, pág. 63

menos objetivables, más susceptibles de discusión y más propensas a generar dudas en los sujetos intervinientes; y son estas dudas, sumadas a lo poco que muchas veces hay a ganar, las que propician que en una mayoría de casos ni siquiera se plantee la reclamación judicial. Probablemente hace años que hubiera debido adoptarse una postura legal más dura y firme frente a los casos más evidentes de abuso de la temporalidad y utilización acausal de los contratos temporales causales, bien imponiendo indemnizaciones adicionales o la readmisión obligatoria. Un efecto en este sentido produjo la STS de 31 de mayo de 2006 (que permite acumular las indemnizaciones de fin de contrato y la de despido improcedente al final de la cadena contractual abusiva o fraudulenta), aunque naturalmente es un efecto demasiado ligero para tener incidencia en la realidad.

Respecto de la segunda clase de responsabilidad, la administrativa, la LISOS (art. 7.2) tipifica como infracción grave la *“transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva”*. Se trata, por tanto, de conductas que pueden ser sancionadas con multas de 626 a 6250 euros (art. 40 LISOS). Salvo que se encuentren circunstancias que puedan agravar la graduación (art. 39.2 LISOS), la sanción, de menos de 1000 euros, carece de todo efecto disuasorio, máxime si se toma en consideración la escasa capacidad de control real que vienen demostrando los poderes públicos, como ahora veremos. No es de extrañar que, con el acierto y profesionalidad que caracteriza a la Inspección de Trabajo, su Memoria de 2009 haya expresado lo siguiente: “Se considera que aumentaría la eficacia de la actuación inspectora la consideración de la existencia de una infracción por cada uno de los contratos temporales que los inspectores de trabajo hayan constatado que se han formalizado en fraude de ley”. En la Memoria de 2011, se vuelve a insistir en esta petición de reforma legislativa: “se propone modificar la tipificación de la sanción por transgredir la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, considerando una infracción por cada uno de los trabajadores afectados lo que incrementaría la eficacia disuasoria”; y se añade algo que es sumamente identificativo: “Los programas de actuación desarrollados por la ITSS en esta materia en años precedentes han revelado que la reducida cuantía de las sanciones supone un factor que resta eficacia a la actuación inspectora”.

Así pues, creo oportuno tener en cuenta las advertencias de la Inspección de Trabajo así como la escasez de reclamaciones judiciales en el plano contractual en lo referente a la contratación temporal en fraude de ley y elevar las sanciones e indemnizaciones.

#### *4.2.3 Los procedimientos de control. Insuficiente control sindical y de la Inspección*

Los mecanismos de control no estrictamente contractuales o no reservados a la discrecionalidad de la víctima del uso abusivo, fraudulento o ilegal de las modalidades temporales de contratación, son el colectivo (sindical) y el administrativo (Inspección). Ambos vienen demostrando una gran inoperancia práctica.

Es cierto que la representación de los trabajadores cuenta con importantes facultades normativas para el control de legalidad de la contratación temporal: el derecho a ser informados trimestralmente sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados (art. 64.2.c ET); el derecho a recibir la copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito (art. 8.3 ET); el derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa (art. 64.5 ET); así como la facultad general de ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral (art. 64.7.a. 1º ET). Sin embargo, la efectividad de su control depende, en primer lugar, de su existencia misma en el centro de trabajo o en la empresa. Y como es notorio, una buena parte de las empresas españolas no cuentan con representantes legales de los trabajadores. Allí donde existen, y son sólidos, como en muchas grandes empresas, la temporalidad se halla mejor controlada, aunque también haya que reconocer que quizá mucha de ella se “externaliza” por la vía de las subcontratas.

En 1997 ESCUDERO RODRÍGUEZ afirmaba que, en materia de contratación temporal, “tampoco hay un control eficaz por parte de la Inspección de Trabajo”<sup>265</sup>. Datos más recientes siguen soportando esta conclusión. La Memoria de la Inspección de 2009 recoge los siguientes datos relevantes. En primer lugar, se refleja un número de 796 infracciones en materia de transgresión de la normativa sobre contratos de trabajo. En segundo lugar, se refleja un número de 42.095 contratos temporales transformados en indefinidos como consecuencia de las actuaciones de la Inspección de Trabajo. Estos datos

---

<sup>265</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva y posterior a la reforma”, *Revista Relaciones Laborales*, tomo I, 1997, pág. 259.

contrastan con los dos siguientes: por un lado, la media anual en 2009 de trabajadores temporales es de 3.982.400 (según la EPA); por otro lado, en ese año se registraron en España 12.709.423 contratos de duración temporal, según datos del SPEE. La relación entre el número de infracciones y la cifra media de trabajadores temporales es una infracción por cada 5000 trabajadores, y entre el número de infracciones y el número de contratos registrados es una infracción para cerca de 16.000 contratos. Para el año 2011, el número de contratos transformados en indefinidos a resultas de la actuación inspectora es muy similar: 43.206. Y ello pese a que “la persecución del uso fraudulento o abusivo de las modalidades de contratación temporal” es uno de los cuatro objetivos más destacados del Programa Integrado de Objetivos, según la Memoria de la Inspección de 2011.

Así pues, podemos concluir que los sindicatos requieren más medios legales para su efectividad y que la Inspección de Trabajo requiere más medios personales y ser tenida en cuenta a la hora de legislar.

#### *4.2.4 El pobre papel de la negociación colectiva.*

Probablemente el encargo más importante que hace el artículo 15 ET a la negociación colectiva es el de establecer los “*requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal*” (art. 15.5 ET). Como se sabe, la ley se encarga de regular directamente las consecuencias de la sucesión de contratos temporales con un mismo trabajador para una misma empresa o grupo de empresas (aunque dicho precepto fuera suspendido por el RDL 10/2011 y acortada esa suspensión por la Ley 3/2012 hasta enero de 2013), pero no hace lo mismo con el otro modo de utilización sucesiva abusiva: el que implica una rotación de distintas personas en contratos de duración determinada. Este tema, que es mucho más complejo, se delega en la negociación colectiva. Y ya puede decirse que esta delegación ha dado escasísimos frutos: la inmensa mayoría de los convenios colectivos ni siquiera se ocupa del tema, poniendo así en cuestión de manera retrospectiva la posición de CEOE y CEPYME en las negociaciones del Acuerdo Marco para el Crecimiento y Empleo, que “partía de la consideración de la negociación colectiva como el ámbito correcto donde debería desarrollarse cualquier actuación para atajar el problema de la excesiva sucesión de contratos temporales”,

mientras que los sindicatos “eran partidarios de una solución legal que solventara el fracaso previo de la negociación colectiva”<sup>266</sup>.

En líneas generales, la negociación colectiva o bien muestra desinterés por la contratación temporal, o bien regula los tipos contractuales para fomentar su utilización expansiva, más allá de los límites legales, llegándose al extremo en algunos casos de convenios que atribuyen al contrato de obra o servicio, por ejemplo, la condición de “modalidad contractual más normalizada”<sup>267</sup>. Excepciones las hay, pero lo que interesa aquí es la línea general y mayoritaria, no siendo nuestro cometido destacar las mejores prácticas. Al respecto, un estudio de las cláusulas sobre contratos temporales en nuestra negociación colectiva<sup>268</sup> aporta conclusiones tan interesantes para nuestro análisis como las siguientes:

- “Una negociación [colectiva] sobre la que la Ley ha descargado la regulación de determinados aspectos del régimen jurídico de estos contratos atípicos, pero que no sólo ha asumido el encargo encomendado sino que a menudo ha desbordado clamorosamente los límites legales del mismo, abundando en ese favor hacia la temporalidad instalado entre nosotros” (pág. 16).
- “El tratamiento que la negociación colectiva hace del contrato de obra o servicio determinado se puede describir como un resultado pobre, derivación de dos factores complementarios. De un lado, la apertura con que se concibe el objeto del contrato, en muchas ocasiones hasta desvirtuarlo completamente, excediendo los márgenes propios de su regulación legal en el artículo 15.1.a) del ET. Y de otro lado, la escasez de aportaciones imaginativas que incorpora la regulación convencional acogiendo la llamada de la regulación legal” (pág. 96).
- “El tratamiento dado por la negociación colectiva respecto del contrato eventual por circunstancias de la producción se puede describir como un resultado modesto,

---

<sup>266</sup> VALVERDE ASECIO, A. J., “La limitación a la sucesión de contratos temporales. Un análisis del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista Relaciones Laborales*, tomo II, 2008, pág. 317.

<sup>267</sup> Es el caso del convenio del sector de “contact center” BOE 27-7-2012, cuyo art. 14 regula la contratación del personal de operaciones (“aquel que realiza su trabajo en las campañas o servicios que se conciertan por las empresas de Contact Center para un tercero”) y dice del contrato de obra y servicio que esta “modalidad de contratación será la más normalizada dentro del personal de operaciones”.

<sup>268</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., (Dir), *Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva*, Madrid: MTIN, 2010.

derivación de la atención prioritaria que viene prestando la negociación colectiva respecto del factor temporal” (pág. 158).

En un estudio de hace ya unos años, pero que se considera un clásico en la materia, ESCUDERO RODRÍGUEZ<sup>269</sup> afirmaba que el “anclaje de la contratación temporal está contando con un nuevo balón de oxígeno desde la reforma de 1994, al percibirse, en muchos convenios colectivos una generosa aceptación de algunas de sus figuras por parte de los representantes de los trabajadores y, en particular, por los sindicatos”. En momentos posteriores, la doctrina ha seguido denunciando que, en contra del espíritu de la remisión a la negociación colectiva en el artículo 15.1 a) ET, por esta vía se han diseñado y creado ampliaciones del concepto de “obra y servicio”.

Además ARAGÓN GÓMEZ<sup>270</sup> ha notado “la escasa concienciación, en la práctica, de los agentes sociales frente al problema de la temporalidad”, cimentando su conclusión en un importante dato: “En la práctica, sólo un 14,93% de los convenios colectivos registrados durante el 2011 incluían en su articulado compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos. Aunque es cierto que esta información no puede considerar todavía definitiva, tal resultado no dista sustancialmente del arrojado en años precedentes. De hecho, durante la última década, el porcentaje de convenios que prevén este tipo de acuerdos viene oscilando entre un 12,42 % y un 16,26%, por lo que esta falta de implicación no se puede achacar ni a la crisis económica, ni a la actual situación del mercado de trabajo.”

Esta situación me lleva a la conclusión de que la Ley debe blindar mejor los mecanismos que evitan la alta temporalidad en lugar de dejarlo en manos de la negociación colectiva que, como hemos visto, lo hace en un porcentaje de ocasiones demasiado escaso.

---

<sup>269</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R, “Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal...,” ob. cit., pág. 220.

<sup>270</sup> ARAGÓN GÓMEZ, C., in AAVV (Coord. GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.) *La temporalidad laboral...*, ob. cit., pág. 40.

## 5. CONCLUSIONES

Resulta patente el fracaso de la regulación de la contratación temporal en España. Si partimos de la premisa que teóricamente ha de cumplir la regulación del mercado de trabajo: fomentar el empleo y limitar su precariedad o temporalidad.

Por un lado hay que reconocer que en torno a las reformas laborales se generan unas expectativas, desde distintos medios y sectores, en la medida en que nos las presentan como la gran vía para canalizar los intentos de lucha contra una situación frente a la cual, en realidad, la legislación del trabajo poco puede hacer por sí misma. Conviene señalarlo claramente desde un principio. Es muy difícil que las reformas laborales generen por sí mismas empleo y mucho menos (prácticamente imposible) que sean el mecanismo, como tantas veces se pretende hacer creer, que impulse una nueva senda de recuperación y crecimiento.

Por otro lado, bien es cierto que no se puede achacar sólo a factores externos al derecho la situación de la contratación temporal en nuestro país. En realidad, puede decirse que este fracaso histórico de la regulación era ya evidente hace veinte años, y que por razones diversas (falta de voluntad legislativa, falta de acuerdo social, extraordinario crecimiento económico durante muchos de estos años atrás, enraizamiento de la cultura empresarial de la temporalidad, etc.), antes de la gran crisis y destrucción de empleo iniciada a finales de 2007, no se planteaba seriamente, con posibilidad real de ser implementado, un auténtico cambio de dirección o de modelo.

Las conclusiones que podemos obtener de este trabajo son las siguientes:

1. A lo largo de este trabajo hemos podido observar cómo, efectivamente, en algunos casos sería suficiente con aplicar el principio de “causalidad” en su interpretación más pura para evitar fraudes legales, como ocurre en el contrato por obra o servicio determinado: en el que los convenios colectivos han contribuido a desvirtuar el principio de “causalidad” en lugar de protegerlo; se ha establecido, desacertadamente, un plazo de conversión en el contrato de obra o servicio en lugar de vincular la duración del contrato a la duración de la causa (obra o servicio). En los contratos eventuales también encontramos disposiciones problemáticas que podrían solucionarse fácilmente con una interpretación purista del principio de “causalidad”, como sucede en el supuesto de “exceso de pedidos” en el que no se entran a valorar las causas que dan lugar a dicho déficit legitimador para el empleo

de la modalidad contractual; o también, por ejemplo, lo que ocurre con las prórrogas contractuales de los contratos eventuales, las cuales no se vinculan al mantenimiento o pervivencia de las causas justificadoras del contrato. Todos estos problemas se podrían solucionar con una interpretación fiel al principio de causalidad.

2. Sin embargo, en este trabajo también se ha podido constatar que el principio de “causalidad”, pese a su inestimable importancia como principio ordenador de la contratación temporal, no basta, por sí sólo, para garantizar el principio de estabilidad en el empleo. Efectivamente, en este trabajo han aparecido supuestos en los que el principio de “causalidad” se ha visto superado, lo cual ha obligado al legislador y a la jurisprudencia a buscar otro tipo de soluciones. El ejemplo que, a mi juicio, muestra mejor esto es la fijación de un plazo de expiración del contrato por circunstancias eventuales de la producción, aquí, si abogáramos por una aplicación purista del principio de “causalidad”, pediríamos que se vinculara la duración del contrato a la causa, en este caso, el aumento inesperado de la demanda, sin embargo, esto dejaría al trabajador a merced de la apreciación del empresario lo cual, presumiblemente, daría lugar a numerosos fraudes legales, por lo tanto, en este caso es más proteccionista para el trabajador la fijación de un plazo, el cual se fije en función de lo que se estima que pueda durar la causa legitimadora.
3. Teniendo en cuenta todo lo que hemos visto, podemos admitir que para combatir las excesivas tasas de temporalidad españolas tendremos que introducir modificaciones legales que aseguren el principio de “causalidad” en su interpretación más pura cuando este sea apto para regular la situación, pero también mediante normas que lo aseguren de manera indirecta.
4. En general la sensación que deriva del elevado número de reformas laborales y de su escasa aplicación que ha vivido nuestra democracia es de hartazgo normativo y de nostalgia hacia un marco más estable y seguro de asunción de responsabilidades por parte de todos los sujetos implicados. Dicho en otras palabras, lo importante no es reformar por reformar, sino decidir cómo y qué se modifica, determinando

en todo caso si se trata de preceptos estructurales o coyunturales.

5. Hemos podido constatar la inoperatividad de la responsabilidad contractual y de la sancionadora en los supuestos de contratos temporales realizados en fraude de ley a consecuencia de la pequeña cuantía de las indemnizaciones, por lo que la conclusión es clara, hay que endurecer las indemnizaciones para que cumplan con los objetivos de desincentivar el abuso de la contratación por duración determinada y para que supongan un resarcimiento efectivo para el trabajador.
6. En lo relativo a la indemnización por finalización del contrato temporal, como he manifestado, considero conveniente y oportuno incrementar la cuantía de la indemnización para reducir la diferencia entre de la indemnización de los temporales y la de los indefinidos y el desincentivo de los primeros en beneficio de los segundos. Además considero injustificado que sólo las modalidades por obra o servicio y circunstancias eventuales sean las únicas en las que se reconozca el derecho a la indemnización del trabajador, por lo que ésta debería extenderse a las demás modalidades de contratación de duración determinada.
7. Se ha mencionado en este trabajo el insuficiente control de la Inspección de Trabajo, como consecuencia, en mi opinión, de la escasez de medios personales con los que cuenta, ya que el riesgo que se percibe en los empleadores a una posible acción inspectora es tan bajo que ni siquiera se percibe como tal.
8. Como he manifestado en este trabajo, la regulación legal de la conversión en indefinidos como consecuencia del encadenamiento de contratos temporales en una misma persona (reformas de 2006 y 2010) es una garantía que no se debería suprimir bajo ningún contexto, no obstante, hemos visto cómo se suspendió su aplicación en cuanto se constató la destrucción de empleo que generó. Aquí considero que se cometió un gran error, ya que ante la tesitura de o bien, apostar decididamente por el principio de “causalidad” y blindarlo a toda costa, o bien, dar marcha atrás en favor de la flexibilidad, se optó por la segunda posibilidad, mientras que de haberse vetado por vía legal, ante la pasividad de la negociación colectiva, la rotación de trabajadores temporales en un mismo puesto hubiera habido una

complementación legal, a mi juicio, perfectamente capaz de avanzar en la lucha contra la temporalidad.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA IZQUIERDO, R. 2001. El principio de “causalidad” en la contratación temporal. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Núm. 33. Recuperado desde: <http://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/principio-causalidad-contratacion-temporal-149519>

ALBIOL MONTESINOS, I.; CAMPS RUIZ, L. M.; LÓPEZ GANDÍA, J., y SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo. T. II: Contrato individual*, Valencia: Tirant lo Blanch, 5ª edición, 2010.

ALONSO OLEA, M. *La contratación temporal*, Madrid: Acarl, Madrid, 1981.

ALZAGA RUIZ, I. *La contratación temporal estructural: un estudio jurisprudencial*, Madrid: EDERSA, 2000.

ARRIETA IDIAKEZ, F. “Clarooscuros de la reforma de 2006 sobre el mercado de trabajo”. *Revista de la Universidad de Deusto*, núm. 1, vol. 56, 2008.

BALLESTER PASTOR, I., *El contrato eventual por circunstancias de la producción*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1998.

BALLESTER PASTOR, I., “De nuevo sobre los límites a la extensión de la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción vía convencional y la naturaleza jurídica de esta modalidad”, *Westlaw*, (BIB 2000, 203).

BALLESTER PASTOR, I., “El contrato eventual por circunstancias de la producción: la necesaria formalización de la causa de la contratación, la naturaleza del contrato como sometido a término cierto y el esfuerzo jurisprudencial por controlar la extensión temporal de la duración máxima operada por vía convencional”, *Westlaw* (BIB 1999, 689).

BUENDÍA JIMÉNEZ, J.A, *La contratación estructural tras la Reforma Laboral de 2001*, Murcia: Laborum, 2001.

CAMPS RUIZ, L. M., *La contratación laboral temporal para ocupar provisionalmente puestos de trabajo vacantes en las Administraciones Públicas*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1990.

CAMPS RUIZ, L.M, “La reforma de la contratación temporal en la Ley 35/2010”, *Revista Aranzadi Social*, núm.1, 2011, [www.westlaw.es](http://www.westlaw.es), (BIB 2011, 428.)

CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDÉS DAL-RE, F. “Diversidad y precariedad en la contratación laboral en España”. *Revista Relaciones Laborales*, vol. I, 1989.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “El principio de autonomía en la organización del sistema europeo de negociación colectiva y el desarrollo de la dimensión convencional del Derecho Social comunitario”, *Relaciones Laborales*, volumen II, 1999.

CAVAS MARTÍNEZ, F. “La reforma del mercado de trabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, volumen I, Pamplona, 1994.

CRUZ VILLALÓN, J. *Compendio de Derecho del Trabajo*. 5ª Edición, Madrid: Tecnos, 2012.

CRUZ VILLALÓN, J. “La reforma laboral de 2006 en el marco de la concertación social”. VV. AA. *La Reforma laboral de 2006. Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio* (CRUZ VILLALÓN, J., Coord.). Valladolid: Lex Nova, 2006.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Contratas y contratos de obra o servicio determinado, una relación complicada”, *Revista de Información Laboral*, núm. 10/2014, Valladolid, 2014.

DE LA PUEBLA PINILLA, A. y PÉREZ YÁNEZ, R. “El Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo de 9 de mayo de 2006. ¿Una mínima reforma o una reforma de mínimos?”, *Revista Relaciones Laborales*, 2006, núm. 12.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *Memento experto reforma laboral 2010*, Madrid: Francis Lefebvre, 2010.

DE LA VILLA GIL, L. E. “La reforma laboral, intempestiva, transitoria, anodina, nebulosa. Una opinión a vista de pájaro sobre el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 22, 2010. [www.iustel.com+detalle\\_revista.asp?id=12&numero=22](http://www.iustel.com+detalle_revista.asp?id=12&numero=22) .

DESDENTADO BONETE, A., y DE LA PUEBLA PINILLA, A., “La contratación temporal en la unificación de la doctrina”, *Revista Justicia laboral*, nº 1, 2000.

DURÁN LÓPEZ, F.: “Modalidades de contratación temporal” en F. DURÁN LÓPEZ, A. MONTROYA MELGAR Y T. SALA FRANCO: *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Madrid: Ministerio de trabajo y Seguridad Social, 1987.

DURÁN LÓPEZ, F.: “Régimen jurídico de los contratos formativos y de duración determinada tras la reforma laboral de 1997”, en *Las reformas laboral y de la Seguridad Social de 1997*, Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, Madrid, 1998.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R., “Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva y posterior a la reforma”, *Revista Relaciones Laborales*, tomo I, 1997.

GARCÍA PERROTE, I. “El contrato para obra o servicio determinado”, en AA.VV., *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Granada: Comares, 2010.

GOERLICH PESET, J.M, “La reforma de la contratación temporal en el Real Decreto-ley 10/2010”, en AA VV, *La reforma laboral 2010* (Dir. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN y J. R. MERCADER UGUINA), Valladolid: Lex Nova, 2010.

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., *La temporalidad como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2014.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Medidas para favorecer el empleo estable: el contrato de apoyo a los emprendedores y la recuperación de la conversión en indefinido por reiteración de contratos temporales” en AA. VV. *Reforma laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. (Dir. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.) Valladolid: Lex Nova, 2012.

GONZÁLEZ DEL REY, I., “Clases y modalidades de contrato de trabajo” en MARTÍN VALVERDE, A.; y GARCÍA MURCIA, J., *Tratado práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Pamplona: Aranzadi, 2002.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. “La reforma laboral 2006 y la contratación temporal: la lucha contra el abuso en la contratación temporal. Un análisis de urgencia.” *Revista Actualidad Laboral*, núm. 17. 2006.

LAHERA FORTEZA, J., “Factores jurídicos y funciones del empleo precario en España”, *Revista Relaciones Laborales*, tomo I, 2007.

LAHERA FORTEZA, J. “Límites novedosos en el encadenamiento de contratos temporales”. In VV.AA. *La reforma Laboral de 2006. Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio* (CRUZ VILLALÓN, J., Coord.). Valladolid: Lex Nova, 2006.

LAHERA FORTEZA, J., *Los contratos temporales en la unificación de doctrina*, Madrid: La ley, 2001.

LUJÁN ALCARÁZ, J., “La reforma de las modalidades de contratación temporal estructural de 1997”, *Revista Aranzadi Social, WestLaw* (BIB 1997, 998).

MARÍN CORREA, J. M<sup>a</sup>, “La contratación temporal”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2002.

MARTÍN VALVERDE, A.: “Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984 de Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, en *Comentarios a la nueva legislación laboral* (coord. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO), Madrid: Tecnos, 1985.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del trabajo*, 23<sup>a</sup> Edición, Madrid: Tecnos, 2014.

MARTÍNEZ BARROSO, R. “Fomento de la contratación indefinida y conversión del empleo temporal en fijo”- In *Aspectos puntuales de la Reforma Laboral de 2006. Análisis del Real Decreto-ley 5/2006* (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir y Coord.). Murcia: Ediciones Laborum, 2006.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Los contratos temporales”, en AA. VV., *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el derecho del trabajo*. (Dir. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.), León: Eolas, 2011.

MERCADER UGUINA, J. R., *La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.

MERCADER UGUINA, J. R., “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajustes al mismo por el Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre”, *Revista Relaciones Laborales*, nº 2, 2012.

MOLERO MANGLANO, C., En VV.AA. *Manual de Derecho del Trabajo* (MOLERO MANGLANO, C., Dir.), Madrid: Civitas, 4<sup>a</sup> edición, 2004.

MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA GIMÉNEZ, M.: “Contratación laboral y política de empleo: primera fase de la nueva reforma del mercado de trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Estudios Financieros*, nº 217, 2001.

MONTOYA MEDINA, D., “La reforma de la contratación temporal en la Ley 35/2010” *Aranzadi Social*, núm.1, 2011, [www.westlaw.es](http://www.westlaw.es), BIB 2011/428. GOERLICH PESET, J.M., “La contratación temporal en la reforma laboral de 2010”, AA.VV., *La reforma del mercado de Trabajo*, Valladolid: Lex Nova, 2010.

MONTOYA MELGAR: “Cara y cruz de la estabilidad en el empleo” en *Jornadas sobre el presente y el futuro del sistema español de relaciones laborales*, Dirección General del Trabajo, Consejería de Industria, Trabajo y Turismo de la Comunidad de Murcia, 1997.

MONTOYA MELGAR, A., en VV. AA. *Comentario a la reforma laboral de 2010*, (Dir. A. MONTOYA MELGAR y F. CAVAS MARTÍNEZ), Madrid: Thomson-Civitas, 2011.

MONTOYA MELGAR, A. “Estabilidad en el empleo: la regla y sus excepciones”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 10, 1982.

MONTOYA MELGAR, A.: “Estabilidad en el empleo y nuevas propuestas de fomento de la contratación indefinida”, *Documentación Laboral*, nº 58, 1999.

MONTOYA MELGAR, A.: “La reforma de la contratación laboral. (Los Reales Decretos-leyes 8 y 9 de 1997)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, volumen V, Pamplona, 1997.

MONTOYA MELGAR, A., “Limitaciones a la contratación temporal”, en AA. VV., *Comentarios a la reforma laboral de 2010: la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo*, Madrid: Civitas, 2011.

MORADILLO LARIOS, C.: *Los contratos de trabajo temporales e indefinidos*, Valencia: CISS, 1998.

MORÓN PRIETO, R.: “La regulación comunitaria de la contratación temporal. (Comentario a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada)”, *Temas Laborales*, nº 55, 2000.

MUÑOZ RUIZ, A. B., “Los compromisos de empleo estable en la negociación colectiva: garantías anti-ere y reducción de la temporalidad”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, Valladolid: Lex Nova, 2014, (BIB 2014/2263).

NICOLÁS BERNAD, J.A, *Problemas actuales del trabajador eventual e interino*, Valladolid: Lex Nova, 2002.

OJEDA AVILÉS, A. *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Bayón Chacón*, Madrid: Tecnos, 1980.

OJEDA AVILÉS, A., *Los contratos de trabajo temporales*, Madrid: Iustel, 2006.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “La versión 2001 de la reforma laboral permanente”, *Revista de Derecho Social*, núm. 15, 2001.

PEDRAJAS MORENO, A., SALA FRANCO, T. y VALDÉS DAL-RE, F. *La reforma laboral 2006*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2006.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., (Dir.), *Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva*, Madrid: MTIN, 2010.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL C.: “La reforma laboral de 2001 y el empleo: una perspectiva general.”, *Revista Temas Laborales*, nº 61, 2001.

RODRÍGUEZ PIÑERO, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F., y CASAS BAAMONDE, M. E., *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. La reforma laboral de 1997*, Madrid: Tecnos, 1998.

SALA FRANCO, T., “La contratación temporal: un pacto posible”, *Revista Actualidad Laboral*, tomo I, 2009.

SCOTT, C. A., “Money talks: the influence of economic power on the employment laws and policies in the United States and France”, *San Diego International Law Journal*, vol. 7, 2006.

SEMPERE NAVARRO, A.V., en VV. AA. (Coord. SEMPERE NAVARRO, A. V.): *Análisis de la Ley 12/2001, de 9 julio. La reforma laboral de 2001*, Pamplona: Aranzadi, 2001.

SEMPERE NAVARRO A.V. y PÉREZ CAMPOS A.I., “Contrato para obra o servicio determinado” en *La Reforma Laboral de 2010. Estudio de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Cizur Menor: Thomson-Reuters-Aranzadi, 2010.

SEMPERE NAVARRO, A. V. *Contratos de trabajo temporales*, Pamplona: Aranzadi, 2011.

SEMPERE NAVARRO, A.V.; PÉREZ CAMPOS, A.I., “Extinción por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato”, en *El contrato de Trabajo*, vol. IV (La Extinción del Contrato de Trabajo), Pamplona: Aranzadi, 2011.

SEMPERE NAVARRO, A. V., MARTÍN JIMÉNEZ, R., “La reforma del mercado de trabajo mediante RDley 10/2010”, *Revista Aranzadi Social*, núms. 7/8, 2010.

SEMPERE NAVARRO, A. V., en VV. AA., *La reforma laboral de 2010* (Dir. SEMPERE NAVARRO), Pamplona: Thomson-Aranzadi, 2010.

SEMPERE NAVARRO, A.V. “Limitaciones a la contratación temporal”- In VV.AA. *La reforma laboral de 2006. Análisis del Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio* (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.) Pamplona: Aranzadi, monografías Punto de Actualidad, 2006.

SEMPERE NAVARRO, A. V.; y CARDENAL CARRO, M.: *Los contratos temporales ordinarios en el ordenamiento laboral*, Madrid: La Ley actualidad, 1996.

SEMPERE NAVARRO, A. V., “Requisitos formales y sustantivos de los contratos eventuales de duración convencionalmente ampliada”, *Revista Aranzadi Social, WestLaw* (BIB 1997, 1257).

SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Una reforma vigesimosecular”, en AAVV, *La reforma laboral de 2001. Análisis del RDL 5/2001, de 2 de marzo*, Pamplona: Aranzadi, 2001.

SEMPERE NAVARRO, A. V., y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la Reforma Laboral del 2012. Estudio de la Ley 3/2012, de 6 de julio y del Real Decreto- Ley 20/2012, de 13 de julio*, Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2012.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La disciplina jurídica del mercado de trabajo: el caso español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 93, 1999.

VALVERDE ASECIO, A. J., “La limitación a la sucesión de contratos temporales. Un análisis del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista Relaciones Laborales*, tomo II, 2008, pág. 317.

VENN, D., “Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators”, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers), 2009.