

GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

TITULO

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ACTUAL TIPOLOGÍA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

AUTOR

DANIEL MORÁN DEL CORRAL

FACULTAD DE COMERCIO DE VALLADOLID.



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO DE COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 23-24

TRABAJO FIN DE GRADO

TITULO

“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA ACTUAL TIPOLOGÍA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL”

Presentado por: Daniel Morán del Corral

Tutor: Ana María Murcia Clavería

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid a JUNIO de 2024

INDICE

I.	
Elección del tema.....	1
Metodología.....	1
II.	
La temporalidad en la contratación: Inicios y su evolución histórica.....	5
III.	
La reforma 32/2021. Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.	
Componente 23. reforma 4.....	15
Componente 23. reforma 6.....	22
Componente 23. reforma 8.....	27
Componente 23. reforma 9.....	27
IV.	
Contratos temporales.	
Introducción.....	30
Consideraciones generales dentro de la contratación laboral española.....	32
Consideraciones a la contratación por tiempo determinado.....	34
Contrato por circunstancias de la producción.....	34
Contrato de sustitución.....	36
Contratación indefinida adscrita a obra de construcción.....	38
Contratos temporales coyunturales.....	39
Contrato temporal de fomento del empleo para desempleados en riesgo de exclusión social.....	40
Contrato para desempleados con discapacidad.....	42
Contratación de jóvenes en el marco del programa de garantía juvenil.....	43
V.	
Exposición gráfica y estadística del trabajo temporal en España y su comparación frente a la UE.....	47
La temporalidad laboral en la Unión Europea. Tabla estadística 1.....	47
Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años). Tabla estadística 2.....	48
Trabajadores con contrato temporal según grupos de edad (%). Gráfico 1.....	49
Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años) por Comunidades Autónomas. Tabla estadística 3.....	50
Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años) según nivel de educación. Tabla estadística 4.....	51
Evolución de la contratación temporal e indefinida en España. Año 2001-2024 (marzo). Gráfico 2.....	52
VI. Conclusiones.....	53
VII. Bibliografía consultada.....	55

ELECCIÓN DEL TEMA

El mercado de trabajo está en permanente evolución. Las demandas socio-laborales solicitan una mejora de las condiciones de contratación: salarios, medidas de desempleo, atención sanitaria, etc. Por otro lado, las empresas empleadoras (privadas o públicas) exponen su opinión y compromisos en aras de lograr sus compromisos contractuales.

El poder legislativo reúne a todos los sujetos implicados en el contrato: sindicatos, empresa y diputados y llegados todos a un acuerdo promulga las bases legales que han de regir el mercado laboral (al menos teóricamente).

Con la realización de este trabajo se ha pretendido ofrecer un “barniz” básico en las modalidades de contratación temporal que sirvan de introducción tanto a personas trabajadoras, jóvenes y menos jóvenes, en busca de trabajo y aprendizaje y así de esta forma posibilitarles un conocimiento elemental para a continuación ahondar en el aspecto que posteriormente más les convenga.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo la pretensión de ofrecer una pequeña exposición que sirva como guía a toda aquella persona interesada en la contratación temporal, hemos reunido y “almacenado la doctrina” que nos permita llevar a buen puerto nuestra intención primera.

Utilizaremos el estudio de las sucesivas reformas laborales hasta la última reforma: Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo, junto con el estudio del ET y sus modificaciones, acompañado todo ello, por otros soportes legislativos que así consideremos.

La red informática nos ha aportado retazos de información, en muchos casos anónima y nos ha permitido acceder a tablas estadísticas provenientes de organismos oficiales: Instituto Nacional de Estadística (Encuestas de Población Activa), Eurostat (Encuestas Europeas de Fuerzas del Trabajo).

Finalmente recabamos aquellas publicaciones que versando sobre nuestro trabajo entendamos que serán las que mejor lo enriquezcan. Asimismo, nos serviremos del apoyo y mejor dirección que nos ofrece la Facultad de Comercio a través de la tutoría para este trabajo.

Bajo el título de “Análisis Jurídico de la Actual Tipología de Contratación Temporal” este trabajo expone en cuatro bloques la visión de una panorámica de la contratación temporal en España.

El primer bloque bajo el epígrafe: “La temporalidad en la contratación: inicios y evolución histórica” ofrece un recorrido que se inicia en los años 80 a partir de los cuales se van sucediendo las distintas reformas laborales que modifican paulatinamente el inicial Estatuto de los Trabajadores hasta nuestros días.

La reforma laboral 32/2021 de 28 de diciembre, ocupa el segundo bloque por su interés actual y como exponente de los requerimientos exigidos por el consejo de la Unión Europea.

El bloque tercero recoge al abanico de los contratos temporales activos en el presente, su título: “Contratos Temporales”.

El último bloque: “Exposición gráfica y estadística del trabajo temporal en España y su comparación frente a la Unión Europea” aporta una base estadística y gráfica que recoge una visión panorámica de todo lo desarrollado en el trabajo.

Iniciamos la exposición histórica de la contratación temporal en España partiendo del porcentaje de contratación temporal existente en el año de 1987: 18%. Porcentaje que se mantendrá en ese entorno percentil hasta la entrada la década de los años 20 del siglo XXI. Se recogen las aportaciones legales más relevantes que en tan largo periodo histórico se van sucediendo.

La Ley 16/1976 de 8 de abril contiene ya las primeras modalidades de contratación temporal entonces definidas como eventual por circunstancias de la producción e interinidad entre otras. En 1980 nace el ET reformado posteriormente en 1984 a través de la Ley 32/1984 de agosto. Dicha reforma da consistencia a la contratación temporal como medida de fomento del empleo. Esta reforma se mantendrá inalterada hasta la nueva reforma del año 1992.

La reforma del año 1997, Ley 63/1997 de 26 de diciembre, es la consecuencia de unos años previos de decadencia económica: el desempleo juvenil se estima en el 42%, la temporalidad en el 32% y el paro se aproxima a la cifra del 25%. En esta reforma se retoma la causalidad en la contratación como pilar preponderante.

La prosperidad económica española iniciada a finales de los 90 alcanzará su final con la llegada con la llegada de la gran crisis del 2008 (burbuja inmobiliaria). Las reformas laborales del 2010 (Ley 35/2010 de 17 de diciembre) y la reforma del 2012 (Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de Febrero) intentan preservar los puestos de trabajo, evitando la destrucción de empleo, a toda costa. La tasa de paro alcanza el 23% y el paro entre el colectivo de los jóvenes se sitúa próximo al 50%. El objetivo será la flexibilidad, más tarde acomodada a flexiseguridad que se traducirá en adoptar mecanismos por parte de la empresa que preserve su capital humano (reducciones temporales de empleo o de salario entre otros). En este periodo de crisis se significan tres hechos singulares, se instituye el trabajo a domicilio, se crean los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), paralelamente se constata la fuga de jóvenes de España hacia los mercados exteriores.

Por último, la Reforma 32/2021 de 28 de diciembre viene a cerrar el itinerario legislativo iniciado en la segunda mitad de la década de los años 80.

Esta reforma hace suyo un axioma que ya viene reconocido en las anteriores reformas y que podría, por su definición, resumir el ideal buscado para la contratación temporal: “El contrato de trabajo se presupone concertado por tiempo indefinido”.

La reforma 32/2021 toma como marco referencial el Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia adoptado por la Unión Europea. Este plan se beneficiará de los Fondos Europeos de Recuperación y solicitará a los países miembros que diseñen su propio Plan Nacional de Recuperación Transformación y Resiliencia.

El Componente 23 “Nuevas Políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo” recoge cuatro reformas que pretenden evitar un colapso económico provocado por la COVID-19.

Componente 23 Reforma 4 “Simplificación de los contratos, generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación”.

Componente 23 Reforma 6 “Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición”.

Componente 23 Reforma 8 “Modernización de la negociación colectiva”.

Componente 23 Reforma 9 “Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales”.

Las modalidades de contratación temporal en vigor se estudian particularmente dentro de lo que hemos considerado el tercer bloque expositivo.

La directiva 1999/70 CE del consejo de 28 de junio de 1999: “Acuerdo marco de las CES La UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, señala a los países miembros tres referentes en relación a la contratación temporal:¹

Razones objetivas de temporalidad.

Duración máxima de contratación.

Limitar el número de renovaciones

La reforma 32/2021 de 28 de diciembre hace suyas estas indicaciones.

El contrato por circunstancias de la producción se desdobra en dos modalidades atendiendo a que la causa de contratación sea previsible o imprevisible. La imprevisible responde se supone a

¹PILAR NUÑEZ-CORTES CONTRERAS. EVA MARIA BLAZQUEZ AGUDO (2023) “Consideraciones previas. Capítulo 1”. *La contratación laboral tras la reforma 2022, de Tecnos.Madrid.*

una actividad inesperada y su vinculación a la temporalidad de contratación hará que su incumplimiento revierta aquel contrato en indefinido. La modalidad previsible será propuesta anualmente por la empresa y sometida a condiciones muy estrictas. Su proximidad a la modalidad de contratación fijo-discontinuo la hará especialmente sensible.

El contrato de sustitución se constituye sobre el derecho que tendrá el trabajador sustituido a que sea reservado su puesto de trabajo. La sustitución no se considerará indefinida porque la reserva estará acotada en el tiempo para posteriormente revertirla a su condición de fija.

La contratación indefinida adscrita a obra de construcción es consecuencia de la supresión del contrato fijo de obra o servicio determinado. La consideración de contrato indefinido se edifica sobre su atemporalidad. Como novedad la empresa estará obligada a la recolocación del trabajador y en su caso la cualificación para otro puesto de la empresa.

Dentro del epígrafe de: “Contratos Temporales Coyunturales” se enmarcan empleos destinados a favorecer a grupos específicos de trabajadores que encuentran dificultades:

Personas desempleadas en riesgo de exclusión social.

Desempleados con discapacidad.

Personas jóvenes en el marco del programa de contratación juvenil.

Para aquellos trabajadores considerados en riesgo de exclusión social (desempleo de larga duración, drogodependencia, discapacidad y otros), se crean plataformas de incorporación al trabajo, por medio de la creación de itinerarios personalizados de inserción en colaboración con empresas especializadas para tales fines.

El contrato para desempleados con discapacidad se fundamenta en la consideración de ser este el colectivo de trabajadores cuyo riesgo de exclusión está muy por encima del resto. Las bonificaciones a las empresas que emplean a personas de este colectivo serán importantes.

Por último, el Programa de Garantía Juvenil abre un abanico de medidas que acogen a menores de 25 años (posteriormente ampliado a menores de 30 años). La orientación laboral personalizada, la mejora y refuerzo de la formación y la garantía de la calidad de los contratos ofrecidos son los ejes sobre los que discurre este programa. Los jóvenes que quieran acogerse a estas medidas deberán de estar inscritos en un fichero creado a tal efecto.

Las estadísticas y gráficas del mercado de trabajo es amplísima en datos, concreciones, fraccionamiento y comparaciones. Hemos elegido aquellos gráficos y datos estadísticos que nos parece que mejor se ajusta al contenido de este trabajo. En este último bloque iniciamos la

exposición gráfico-estadística situándonos en la comparativa de la contratación temporal en España frente y dentro de la Unión Europea para posteriormente atender, ya dentro de nuestro país, las contrataciones temporales, en relación a grupos de edad, sexo y nivel educativo, particularizando posteriormente en su distribución autonómica. Un último gráfico mostrará la evolución de la contratación temporal e indefinida en España.

Por último, en el Epígrafe de conclusiones se concreta brevemente los aspectos más destacables que se pueden extraer de todo lo expuesto en este trabajo.

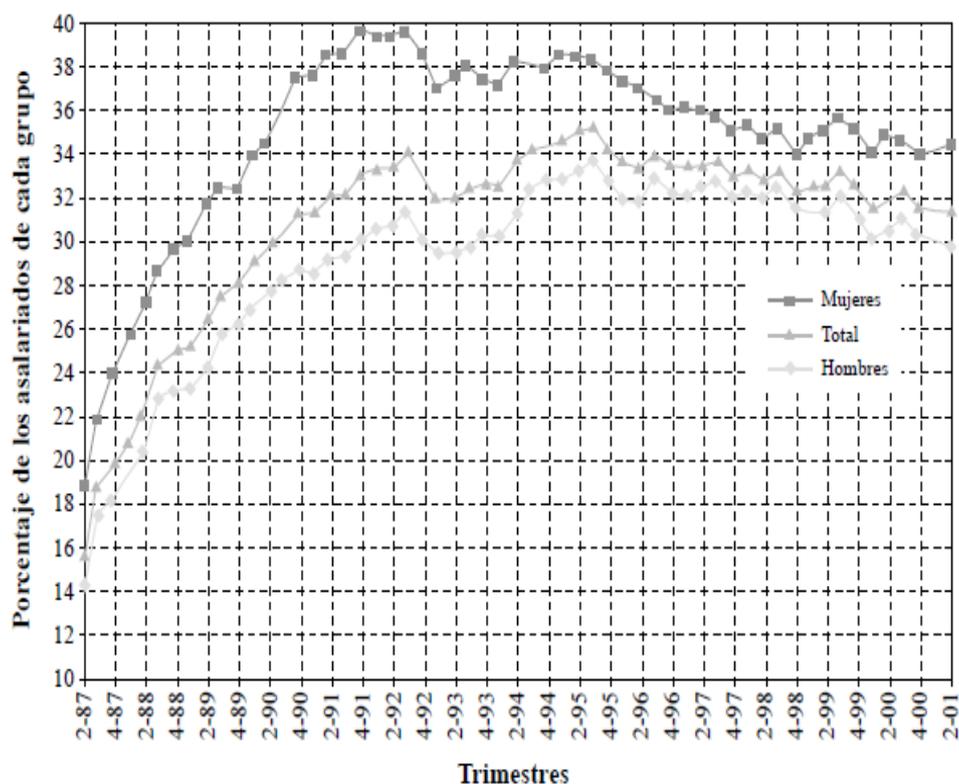
LA TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN: INICIOS Y SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA. INICIOS.

No existen datos fiables estadísticos anteriores al año de 1987 sobre la importancia del peso de la contratación temporal si bien en aquellas fechas el mercado del trabajo se decantaba mayoritariamente por el contrato indefinido. El desarrollismo económico de la última etapa franquista es probable que aportara un porcentaje próximo al 10% a favor de la tasa de temporalidad.

Los primeros datos fiables se refieren, como hemos apuntado al año 1987 y se extraen de la Encuesta de Población Activa (EPA). Tal encuesta aporta un porcentaje del 18% de los asalariados englobados dentro de la contratación temporal.

El gráfico 1 presenta la tasa de temporalidad que se sucede desde el año 1981 al año 2001.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de temporalidad, por sexo, 1987-2001 (Fuente: EPA)



La crisis económica (crisis del petróleo) provocada en los años finales de los 70 y principios de los 80 marca el inicio para años sucesivos de un cambio “en la mentalidad” empresarial cara a la contratación, adoptando como herramienta preferente la contratación temporal, contratación que determinará la dualidad estructural del mercado del trabajo: contratación indefinida y contratación temporal, dualidad que permanecerá hasta nuestros días.

Esta dualidad se vio favorecida por un periodo de expansión económica y como consecuencia de crecimiento en el empleo. La reforma de 1984 una de las reformas legislativas más importantes en materia de contratación temporal vino a favorecer el “desarrollismo de este tipo de compromiso laboral”. Esta reforma propició que las empresas “abusaran de la contratación temporal” utilizando el contrato de aprendizaje, o el contrato de fomento del empleo (CFE). Estos contratos abarcaban edades de los trabajadores comprendidas entre los 20 y 24 años.

Observando el gráfico 1 vemos que este periodo de expansión contractual se detiene en el años de 1992 iniciando lo que podemos entender como una segunda fase para la temporalidad en España que una vez alcanzado el 30% en relación a la contratación total se mantiene estable en los años sucesivos. Cooperan en que al menos el tanto por ciento de temporalidad se establezca las reformas laborales de 1994 y 1997 que contienen elementos que se inclinan por favorecer la contratación indefinida.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

Nos movemos dentro de lo que consideramos como primera fase de la temporalidad en España. Periodo que podría abarcar la evolución que se inicia en la segunda mitad de los años 70 y finaliza en el 92.

La Ley 16/1976 de 8 de abril de relaciones laborales (LRL) podemos considerarla como la primera ley que se decantó por la preferencia de la contratación indefinida, preferencia que con sus altos y bajos se ha mantenido hasta nuestros días. Dicha ley ya contenía básicamente las modalidades de contratación temporal existentes hoy día: contrato de obra o servicio (suprimido recientemente), el eventual por circunstancias de la producción (acumulación de tareas o exceso de pedidos) y el de interinidad (hoy de sustitución).

Una ley que podríamos calificarla de poco realista. Su coincidencia en el tiempo con la crisis de mediados de los 70 y 80 fuerzan a su modificación provocando su agrietamiento por sucesivas cuñas flexibilizadoras que desembocaron en facilitar una contratación sin causa (lo opuesto a “causalidad”), en aras de combatir un desempleo cuyas cifras empezaban a ser alarmantes.

Las reformas facilitaran el asiento legal que opta por un modelo de “flexibilidad en el margen” que posibilita a las empresas a disponer prácticamente del despido libre cuestionando así la presunción de garantías de la estabilidad que se atribuye a la justicia laboral.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) nace en el año de 1980, sobre él van a incidir, modificando sus artículos, las sucesivas reformas laborales que casi con carácter anual irán apareciendo hasta nuestros días.

El estatuto nació contemplando los contratos como presumiblemente indefinidos y comprometido con la “causalidad” como eje de la contratación. No obstante vino a aceptar, o permitir, la contratación temporal sin causa como fenómeno al menos coyuntural. Asimismo, admitió que el gobierno pudiera utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo. La reforma del Estatuto de acuerdo a la ley 32/1984 de agosto da consistencia legal permanente al modelo de contratación temporal como medida de fomento del empleo.

Las novedades de la reforma del 84 se pueden resumir en los siguientes puntos:²

Se introduce la posibilidad de la contratación temporal acausal.

No existe límite para que las contrataciones estén en el ámbito del fomento del empleo.

Favorecen la contratación en prácticas y de formación.

²LUIS TOHARÍA CORTÉS “Datos básicos sobre la temporalidad en España”. *El modelo español de contratación temporal*. Revista TEMAS LABORALES N° 64/2002. Pgs. 117-139

Se establecen las bases de la contratación a tiempo parcial.

El contrato “estrella” de entre todos ellos, como era previsible, fue el contrato temporal de fomento del empleo. En el caso de los jóvenes los contratos formativos tuvieron una aceptación relativa.

La reforma del 84 se mantuvo inalterada hasta la aparición de una nueva reforma en 1992.

El Real Decreto Ley 1/1992 (posteriormente convertido en Ley 22/1992) se decanta a favor de incentivar los contratos indefinidos apoyando a la contratación de jóvenes, parados de larga duración y por primera vez a mujeres en situaciones desfavorables.

La medida de mayor calado en esta reforma fue la elevación de la duración mínima de la contratación temporal de fomento del empleo que pasó de 6 a 12 meses (el periodo mínimo cotizado para acceder a las prestaciones contributivas también pasó de 6 a 12 meses).

Las reformas de 1993 y 1994 retoman el principio de “causalidad” y mantienen las medidas de fomento del empleo para grupos marginales. Estas reformas introducen la figura de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). “Teniendo en cuenta que los servicios públicos de empleo no pueden abarcar la totalidad de la cada vez más complejas y diversificadas ofertas de empleo cuya respuesta adecuada requiere la máxima especialización y proximidad a las fuentes de empleo, se permite la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal cuyo funcionamiento con las debidas garantías y controles, harán más transparente y operativo el mercado de trabajo” (exposición de motivos de la Ley 10/1994).

En los años previos a la reforma laboral de 1997 se comienza a discutir sobre la sostenibilidad de los gastos sociales en Seguridad Social, desempleo y otras ayudas. Tales discusiones desembocan en una reforma de los presupuestos de la Seguridad Social produciéndose una separación entre la asistencia sanitaria y prestaciones no contributivas con cargo a los presupuestos generales y las contributivas en función de lo cotizado.

Año 1997: el paro se sitúa en el 24%. Los agentes sociales y el gobierno, conscientes del fracasado de la anterior reforma (a pesar de haber retocado numerosos aspectos del Estatuto), unifican criterios plasmados en el “Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el empleo”, elevado a norma por el Real Decreto 8/1997 de 16 de mayo transformado posteriormente en la Ley 63/1997 de 26 de diciembre.

Se inicia una etapa de prosperidad económica, se privatizan determinadas empresas públicas y se potencia el sector de la construcción. La inversión privada se escora hacia la vivienda incentivada por el mundo económico. Aquí nace lo que dio lugar a la famosa burbuja económica que desembocó en la crisis de 2008.

En la exposición de motivos de esta nueva reforma, se coloca al mismo nivel de gravedad la ya instalada tasa de temporalidad permanente y la rotación en la contratación temporal. Apuesta nuevamente por la contratación indefinida creando el denominado “contrato indefinido de fomento del empleo”. Su principal característica será la reducción de la indemnización por despido objetivo improcedente que se sitúa en 33 días de salario por año de servicio (máximo 24 mensualidades), frente a los 45 días del contrato indefinido ordinario (máximo de 42 mensualidades).

Se amplía la causa de despido empresarial siempre que sea *“necesaria para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda; a través de una mejor organización de sus recursos”*.

Hecho emblemático en esta reforma fue la nueva redacción del artículo 17.3 del ET en el sentido de que las medidas de preferencia en la contratación *“ se orientaran prioritariamente a fomentar e empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido”*.

A finales de 1997 el desempleo se situaba en torno al 22% con una tasa de contratos temporales del 32% y un problema arrastrado y cada vez más preocupante, el desempleo juvenil. Desempleo que se situaba en un porcentaje del 42%.

Las reformas desarrolladas dentro del siglo XX, que se iniciaron partiendo de los datos fiables estadísticos posteriores al año 1987 que podemos dar por finalizadas en las reformas de 1997, se pueden circunscribir a tres grandes periodos en los que se definen la evolución normativa de la contratación temporal en España.

La contratación temporal se implanta progresivamente como elemento estructural desvinculado del principio de “causalidad”.

Periodo de estabilidad normativa: año 1984 hasta 1992, en la que la tasa de temporalidad crece de forma exponencial en torno al 10% de la población asalariada, pasando a valores que la sitúan en el 30% de dicha población.

Un tercer periodo que se inicia con la reforma de 1992 y finaliza con la reforma de 1997 en el que la consideración de contratación “a causal” va cediendo terreno a su opuesto: “causalidad”.

El empleo indefinido sigue siendo el ideal a perseguir, no obstante, el equilibrio porcentual frente al empleo temporal permanece invariable.

Iniciamos una nueva etapa legislativa adentrándonos en el siglo XXI. Como hecho relevante el paro en España está situado en este comienzo de siglo en torno al 10%. la expansión económica iniciada en el año 1997, continúa en los primeros años de este nuevo siglo, siendo el año 2006 uno de los mejores.

En materia de empleo hubo un gran crecimiento si bien la dualidad del mercado laboral permanecía invariable: indefinidos frente a temporales y de otra parte los hombres participaban mayoritariamente en la contratación indefinida frente a las mujeres.

En estos años la concertación social, aquella en la que participan todos los agentes económicos y sociales se fractura. Hecho que desemboca en una huelga general.

Superada aquella huelga la reforma 43/2006 nace ya con el acuerdo de empresarios, sindicatos y gobierno. Quizás la medida principal que se recoge en esta reforma es la limitación de encadenamiento dentro de los contratos temporales: los contratos temporales se fijan en un periodo máximo de 24 meses dentro de un periodo de referencia de 30 meses. Este límite se fija para “*el mismo puesto de trabajo*”. La aparición de una profunda crisis económica en 2008, enfrenta a España a un panorama de pérdida de 2 millones de empleos alcanzando una tasa de paro del 20%. Consecuencia de esta realidad económica nace la reforma del año 2010 plasmada en Real Decreto Ley 10/2010 y refrendada por la Ley 35/2010.

La caída de la actividad productiva aconseja “*flexibilizar las normas de contratación facilitando así a las empresas la adecuación justa del trabajo a las circunstancias de producción*”.

Un mecanismo de flexibilización destacable será la reducción temporal de jornada para el empleo fijo cuyo fin perseguirá el mantenimiento del puesto de trabajo.

Por otra parte, se potencia a las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro reconociendo así la insuficiente capacidad de colocación por parte de los servicios públicos.

Las reformas laborales incluidas en los reales decretos: Real Decreto 3/2012 y Real Decreto 16/2013 (que complementará a la primera) se desarrollan bajo el manto de la crisis económica nacida en 2008. Los datos de la EPA así lo ponen de manifiesto: la cifra de paro se sitúa en 5.274.000 trabajadores y consecuentemente la tasa de paro se sitúa en el 23%. Particularizando para el colectivo joven (menores de 25 años) su tasa de paro alcanza el 54%, esto provoca que muchos jóvenes bien formados abandonen el mercado de trabajo español y busquen oportunidades en el extranjero (dicha fuga permanece al día de hoy).

En otro orden de exposición estadística en inicio de 2006 la tasa de paro en España supera en once puntos porcentuales a la europea. Ese porcentaje en España se sitúa en el 25%.

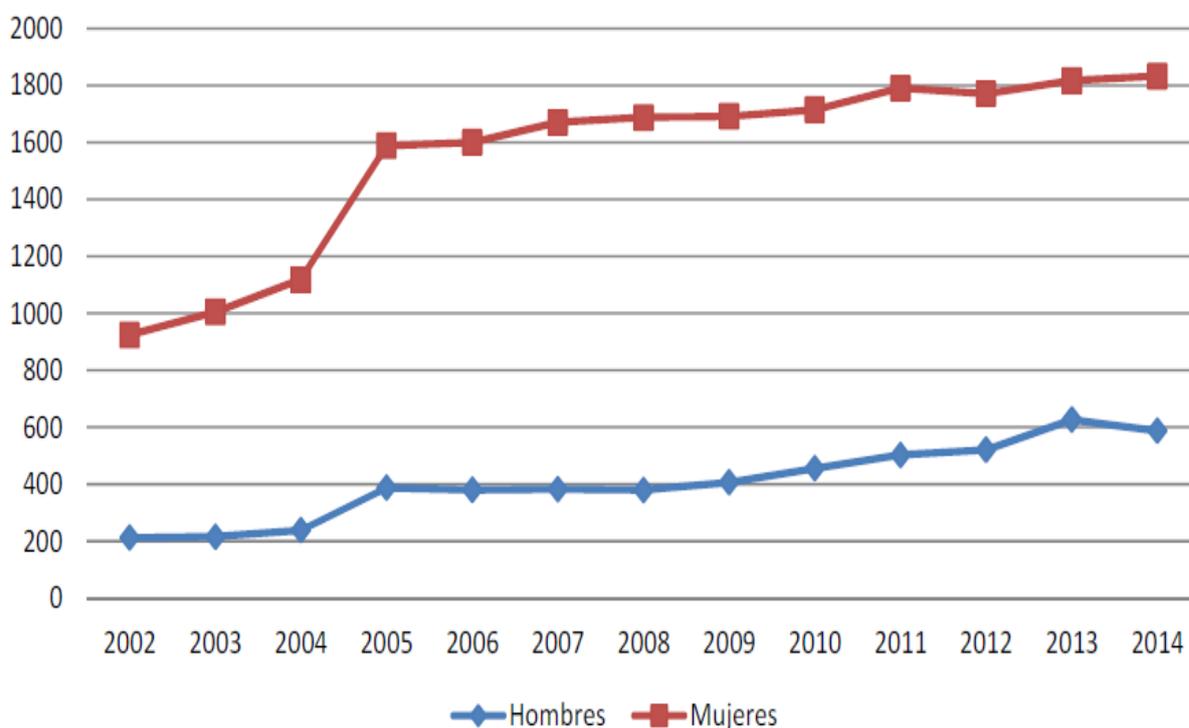
Estas reformas quieren aproximarse al modelo americano donde los trabajadores cambian continuamente de trabajo y se les despide sin indemnización. Apuntamos el hecho por todos sabido que en aquella economía el trabajador encuentra un nuevo empleo en un corto periodo de tiempo. Expresado de otra manera, el tejido productivo español no es comparable. El objetivo de esta reforma será conseguir la flexiseguridad. Objetivo que se puede considerar como una variante del anterior definido como flexibilidad laboral.

La medida estrella de esta reforma es el nuevo contrato indefinido de apoyo a emprendedores. Si bien tal indefinidad se contradice con el hecho en la práctica de ser un contrato temporal. Se acoge a un periodo de prueba de un año sin la existencia de derecho de indemnización por despido. Esta medida tuvo poco éxito a pesar de la modificación posterior que aportó la reforma del 2013 en la que se admitía la jornada parcial dentro de esta modalidad contractual.

Con el fin de conciliar el trabajo con las obligaciones familiares aparece el contrato temporal a tiempo parcial. Un contrato que teóricamente por su carácter se puede entender flexible.

Su trascendencia laboral no fue la esperada entre otras razones por no estar estructuradas las empresas para acoger tal modalidad laboral.

Gráfico Tiempo parcial según sexos



(Fuente: EPA (INE), elaboración propia a partir de las tablas.)

Se deduce de este gráfico que las mujeres siempre han tenido una tasa notoriamente superior de contratos a tiempos parcial respecto de los hombres.

La exposición de motivos del Real Decreto Ley 3/2012 señala para esta modalidad: “ el trabajo a tiempo parcial no solo es un mecanismo relevante en la contratación flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los

trabajadores, sino que es un mecanismo de redistribución del empleo. Pretende buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social”.

Aparece una figura laboral singular: el “trabajo a domicilio”, figura que se incorpora al artículo 13 del ET. Se entenderá por trabajo a distancia cuando “la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este”.

Esta modalidad contractual gozará de las mismas condiciones que los trabajadores presenciales. La flexibilidad para este contrato es manifiesta y anima al empresario a tenerlo en cuenta.

En lo concerniente a las ETT la experiencia, avalada por la unión europea, demuestran su utilidad lo que se traduce en concederles la facultad de actuar como agentes de colocación.

Por último, estas reformas en lo concerniente a los Convenios Colectivos legislan en el sentido de favorecer el “Convenio Colectivo de empresa frente al Convenio sectorial” con el objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento y no un obstáculo para conciliar las condiciones laborales a las circunstancias de la empresa.

Nuestro recorrido finaliza con la reciente y última reforma: Real Decreto Ley 32/2021 de 29 de diciembre.

La crisis sanitaria originada por la COVID-19 va a tener un reflejo importante en las consideraciones legales que va a aportar esta reforma. Una vez declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una pandemia internacional, 11 de marzo de 2020, los estados miembros de la Unión Europea adoptan medidas para proteger la salud de los ciudadanos y evitar el colapso de la economía. El Fondo Europeo de Recuperación a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia pone a disposición de los países que así lo soliciten, recursos financieros ingentes. El estado miembro deberá presentar un plan de recuperación y resiliencia para ser posteriormente aprobado y evaluado por el Consejo Europeo.

En el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia: “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo” tiene como reto corregir las debilidades estructurales con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia en las políticas públicas de empleo, dando un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacidad de los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía (párrafo incluido en el preámbulo del Real Decreto).

Se puede deducir del anterior párrafo “la ambición laboral que proyecta esta reforma”.

El compromiso legal y político de verificar un seguimiento de los efectos de esta reforma en el año 2025 será el que determine la eficacia de la misma.

Como modificaciones más relevantes incluidas en esta reforma citamos en primer lugar la que afecta al artículo 11 del ET en lo que afecta a compatibilizar dentro de los contratos formativos, aprendizaje y salario. Por otro lado, incluye nuevas reglas que eviten la concatenación de contratos.

El contrato para obra o servicio determinado es suprimido y sustituido por el contrato indefinido adscrito a obra de construcción.

En relación a lo concerniente a otras modalidades de contratación reproducimos literalmente lo que contiene el preámbulo de esta reforma: *“solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión, en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican, y su conexión con la duración prevista.*

Por circunstancias de la producción se entiende el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Asimismo, se prevé la posibilidad de formalizar contratos por circunstancias de la producción, para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. En ningún caso podrá identificarse como causa del contrato de circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Igualmente podrá celebrarse un contrato de sustitución para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo, medida que promueve y es coherente con el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de su vida personal y laboral. Por último, el contrato de sustitución podrá concertarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser superior a 3 meses”.

Se establecen modificaciones que afectan al artículo 42 del ET en lo referente a la subcontratación de obras o servicios. El objetivo es procurar la protección de las personas trabajadoras vinculadas a empresas que operan en este mercado laboral y que sitúan a tales trabajadores en una posición de desventaja: trabajadores que realizan trabajos de igual valor tienen

condiciones desfavorables (por ejemplo, colectivos de camareras de piso). Dicho de otro modo, la externalización debe justificarse por razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratadas. En definitiva, evitar una competencia empresarial basada en amparar peores condiciones laborales de los trabajadores.

En otro orden de modificaciones legislativas son las que van dirigidas a la conservación de los puestos de trabajo, para ello se facilita a las empresas su acceso al uso de los expedientes temporales de empleo (se actúa sobre el artículo 47 del ET).

REAL DECRETO LEY 32/2021 DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La reforma de 2021.

“El contrato de trabajo se presupone concertado por tiempo indefinido”.

Nueva redacción del artículo 15 del ET. Elegimos este entrecomillado como fiel exponente y escaparate sobre lo que va a pivotar gran parte de esta nueva reforma.

La temporalidad en la contratación ha sido el enemigo estructural a combatir desde el nacimiento del Estatuto de los Trabajadores en el año de 1980. todas las reformas laborales que se han desarrollado con posterioridad nacen y progresan con el objetivo de minimizarla.

Prioritariamente a esta reforma apareció la reforma del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre reforma que ya contenía novedades tan singulares como la aparición de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) para aquellas empresas sumidas en problemas de supervivencia. Aquella reforma fue modificada y enriquecida profundamente por la actual.

Todas las modificaciones y novedades incluidas en esta nueva reforma se enmarcan dentro del Plan Nacional de Recuperación Transformación y Resiliencia, el Componente 23 “nuevas políticas públicas para un nuevo mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, *tiene como reto y objeto impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales, de manera que permita corregir las debilidades estructurales con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando, además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de los trabajadores, en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía.* (contenido en el preámbulo de la nueva reforma).”

Dentro del Componente 23 se encuentran las reformas: 4” simplificación de los contratos, generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación, 6 “Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición”, 8 “Modernización de la negociación colectiva”, 9 “Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales”.

Componente 23. Reforma 4 “simplificación de los contratos, generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación.

Afectan a la modificación del artículo 11 y 15 del ET.

Los contratos temporales: contratos de obra y servicio, interinidad y eventuales se sustituyen por dos únicas modalidades de contratación: contrato por circunstancias de la producción y contrato de sustitución de personas trabajadoras.

El contrato por circunstancias de la producción se subdivide en dos modalidades de acuerdo a la circunstancia de la demanda, bien sea por circunstancias previsibles o imprevisibles. Un aspecto novedoso dentro de estas contrataciones es su limitación a 18 meses (en un espacio temporal de 24 meses). Dicha limitación veta la posibilidad de encadenar contratos sucesivos. La no observancia de tal acotamiento convierte automáticamente el contrato en indefinido.

Por otro lado, la condición de “rotacional” queda desechada para un puesto de trabajo ya que adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo ocupado antes, con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 30 meses mediante contratos temporales por circunstancias de la producción.

Reforma 32/2021 Artículo primero. Modificación del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

“Se modifica el artículo 15 que queda redactado del siguiente modo:

1. *El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.*

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. *A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la*

actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. 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.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante

contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás

personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

8. Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

(Traslación del texto legal incluido en la nueva reforma).

Atendiendo a otro tipo de modalidad contractual el pasado “contrato de obra y servicio” queda derogado viniendo a ocupar este vacío un contrato denominado: “Contrato indefinido adscrito a obra”. Articulado específicamente para el sector de la construcción por lo que se señala que tiene por objeto el desarrollo de tareas o de servicios que estén estrechamente relacionados con actividades dentro del Convenio General del Sector de la Construcción.

La finalización de la obra lleva implícita la obligación de la empresa de efectuar una propuesta a la persona trabajadora para su recolocación con la consiguiente formación en caso necesario.

Reforma 32/2021 Artículo segundo. Modificación de la Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

“Se modifica la disposición adicional tercera 32/2006 de 18 de octubre, que queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional tercera. Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción”.

Sin perjuicio de lo previsto en la sección 4ª del capítulo III del título I del ET, los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en la presente disposición, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas. Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas y servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción. La extinción regulada en este artículo no resultara aplicable a las personas trabajadoras que formen parte del personal de estructura.

La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación. Este proceso, que será siempre a cargo de la empresa, podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional. El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

A efectos de lo previsto en esta disposición, se entenderá por finalización de las obras y servicios, la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta. Asimismo,

tendrá la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad. La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en esta disposición.

La propuesta de recolocación prevista en esta disposición será formulado por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo. Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se de alguna de las

siguientes circunstancias: a) la persona trabajadora afectada rechaza la recolocación. b) la cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones. La negociación colectiva de ámbito estatal del sector correspondiente precisara los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra. c) la inexistencia en la provincia en la que esta contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de 7 días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del Convenio Colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el convenio superior del sector de la construcción.

(Traslación del texto legal incluido en la reforma)

Las nuevas medidas enfocadas a la formación se desarrollan a través de un contrato formativo que incluye dos modalidades, una primera que será el contrato de formación en alternancia, a través del cual se busca adquirir la competencia profesional adecuada a un nivel de estudios. Se concreta a través de un plan formativo elaborado entre el centro educativo y la empresa. Su duración será la necesaria a tal formación. Una segunda contratación serán los contratos para la obtención de la práctica profesional. Al igual que el anterior se apoyará en un plan formativo que requerirá ir acompañado de la tutelación adecuada. La duración siempre aplicable a discapacitados y al colectivo de personas en riesgo de exclusión, tendrá entre seis meses y un año de duración.

Componente 23 reforma 6 “establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición”.

Esta reforma actúa sobre el artículo 47 y 47 bis del ET. Incorpora medidas que eviten la extinción del empleo. Se activa el “Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo” que se entiende como un nuevo tipo de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por el que las empresas pueden solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de empleo. Se configura como un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas de producción (ERTE-ETOP). Dos posibles escenarios:

Causas cíclicas con una duración máxima de un año cuyo fin último será lograr la estabilización de la empresa.

Causas sectoriales, cuya duración será en principio de un año, prorrogable a dos, que además de buscar la permanencia del empleo en la empresa, se complementa con acciones de recualificación de las personas trabajadoras. La disposición adicional sexta del Real Decreto Ley 32/2021 dispone que los trabajadores afectados por un ERTE o bien estén involucrados en un Mecanismo RED se consideren como trabajadores ocupados a efectos estadísticos.

Reforma 32/2021 Artículo primero. Modificación del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Se modifica el artículo 47 que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.”

La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a 15 días. La autoridad laboral recavará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento. Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores, o en su caso, de la mayoría de miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen al a mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados. La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo. Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas. Contra las decisiones a las que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por la persona trabajadora hasta la fecha de la reanudación del contrato, o en su caso, al abono de las diferencias que procedan del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del régimen que proceda realizar por

el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas, así como del ingreso de las diferencias de cotización a la seguridad social.

En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa deberá comunicar a las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de 5 días y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

Las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estimen necesarios y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras. La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de la jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas. La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor. Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo. En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del periodo determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. Sera de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal a que se refiere el apartado anterior con las consiguientes particularidades: a) la solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva. b) la empresa deberá justificar en la documentación remitida junto con la solicitud la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente. c) la autoridad laboral autorizará el expediente si se entiende justificadas las limitaciones o impedimentos referidos.

Serán normas comunes aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y a los que estén basados en una causa de fuerza mayor temporal las siguientes:

la reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. En la medida en que ello sea viable se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, a que se refieren los apartados 3 4 5 y 6, comunicará a través de los procedimientos automatizados que se establezcan: 1º el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de contrato o reducción de jornada. 2º la identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo. 3º el tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.

Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras. Las empresas que desarrollan las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al

mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas con el contenido y requisitos previstos en el apartado 10 de la disposición adicional cuadragésimocuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre.

La prestación a percibir por las personas trabajadoras se regirá por lo establecido en el artículo 267 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo.

Se introduce un nuevo artículo 47 bis con la redacción siguiente:

“Artículo 47 bis. Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo”

El mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del empleo es un instrumento que una vez activado por el Consejo de ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de trabajo. Este mecanismo RED tendrá dos modalidades: a) cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macro económica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización con una duración máxima de un año. b) sectorial: cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social de Asuntos Económicos y Transformación Digital y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para asuntos económicos. La decisión y las consideraciones que se incorporen al acuerdo del Consejo de Ministros no serán por si mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo y las condiciones de trabajo.

Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral, la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras este activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en ellos términos previstos en este artículo. El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa, dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras y se tramitará de acuerdo a lo previsto en el artículo 47.5. En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá de ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo. Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones

acordadas. Cuando el periodo de consultas concluya si acuerdo la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo.

Serán normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED las siguientes:

a) las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7. b) las personas trabajadoras cubiertas por un mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésimaprimeras del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

Se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de la financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluido los costes asociados a la formación en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo. Serán recursos de este fondo los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea, orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.

(Traslación del contenido legal contenido en la reforma)

Componente 23 reforma 8 “Modernización de la negociación colectiva”.

Concilia el Convenio Colectivo con los Convenios de empresa. Al primero se le da la jerarquía de definir un marco de referencia obligatorio en aspectos como salario y jornada laboral y al segundo, Convenio de empresa posibilidad de actuar sobre aspectos como horario, planificación de vacaciones, conciliación familiar o clasificación profesional de los trabajadores entre otros.

Tras la nueva reforma el último Convenio Colectivo permanecerá en vigor durante el espacio temporal necesario hasta la aprobación del siguiente.

La Disposición transitoria séptima “régimen aplicable a los Convenios Colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley así lo considera.”

Componente 23 reforma 9 “Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales.

Las medidas recogidas bajo este epígrafe “9” se pueden concretar en dos acciones, una dirigida a evitar la externalización de servicios y otra a evitar que se utilice esta modalidad de contrato como un mero instrumento de reducción de costes empresariales.

En otro orden de intenciones se legisla en el sentido de proteger a trabajadores y trabajadoras integrados en estas empresas de subcontratación merman sus derechos laborales en relación a la contratación propia y normal de la empresa que requiere sus servicios.

Se modifica el artículo 42 que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de 30 días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerada de responsabilidad la empresa solicitante.

La empresa principal, durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata. De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las contratistas y subcontratistas con las personas trabajadoras a su servicio, responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

Las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, y su número de identificación fiscal. Asimismo, la contratista o subcontratista deberán informar de la entidad de la empresa principal, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obra o servicio con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras de los siguientes extremos: a) nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista. b) Objeto y duración de la contrata. c) Lugar de ejecución de la contrata. d) en su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata

o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal. e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a la representación legal de las personas trabajadoras, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 y las letras b), a e) del apartado 4.

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulte del artículo 84.

Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal, cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación

Representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81. La capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación de las personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

(Traslación del contenido legal contenido en la reforma).

Evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral.

Los compromisos adquiridos en el Plan Nacional de Recuperación Transformación y Resiliencia como consecuencia de adoptar las recomendaciones de la Componente 23 perteneciente al plan de Recuperación Transformación y Resiliencia aprobado por las Instituciones Europeas el 13 de Julio de 2021, deberán responder a lo dispuesto en una nueva disposición adicional contemplada en la reforma 32/2021.

Redacción de la “Disposición adicional vigesimocuarta. Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad.

El gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de Diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, mediante el

análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en Enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos de la tasa de temporalidad general y por sectores. Dicha evaluación deberá repetirse cada dos años.

En el caso de que los resultados de la evaluación anterior demuestren que no se avanza en la reducción de la tasa de temporalidad, ya sea en la general o en los diferentes sectores, el gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales que permitan la consecución de dicho objetivo, general o sectorial, para su discusión y eventual acuerdo con los interlocutores sociales”.

CONTRATOS TEMPORALES

Introducción

La entrada en vigor del ET en el año 1980 supuso la base normativa para la regulación de la contratación laboral en España, tanto fijo como temporal. Las sucesivas reformas han incidido sobre todo, en la contratación temporal, dando lugar a la aparición de diferentes modalidades, determinando con ello y junto con el desempleo (paro) la situación laboral en España.

En la actualidad uno de cada cuatro trabajadores posee una contratación temporal. Esta elevada tasa en este tipo de contrataciones sitúa a España en el primer puesto de la UE incidiendo fundamentalmente en los empleados jóvenes (menores de 25 años), entre los cuales siete de cada diez tienen un contrato de duración determinada. Esto genera gran inquietud en el entorno económico ya que este tipo de contratos contribuye a la depresión social que se acentúa y se hace especialmente notorio en los repuntes de las crisis económicas, siendo el desempleo la principal evidencia de estas crisis. A todo ello debe añadirse que los altos niveles de temporalidad impiden a muchos trabajadores adquirir las destrezas necesarias para los empleos cualificados lo que repercute negativamente sobre la productividad económica y el entorno social del mismo, puesto que, desde su perspectiva individual, le impide realizar una planificación de vida con cierto nivel de certeza, siendo los periodos de desempleo tan amplios y tan continuados que dependen absolutamente de la temporalidad estacional. Esto nos lleva a una analogía con el principio básico del Derecho del Trabajo, fundamentado en el principio de la estabilidad laboral, frente a tan alta tasa de contratación temporal, con un ordenamiento jurídico que regula la causalidad de la contratación temporal. Estableciendo circunstancias objetivas que legitiman al empresario a contratar por periodos determinados.

Se distinguen dos tipos de contratación por tiempo determinado: una temporal “estructural”, que es aquella que se fundamenta en el principio anteriormente mencionado de causalidad, que a

tiende a las características objetivas intrínsecas del trabajo, y por otro lado la contratación temporal coyuntural que se fundamenta en las circunstancias extrínsecas que llevan a la contratación.

En este trabajo procederemos a centrarnos en la contratación estructural, la que actualmente comprende la cifra más significativa de los contratos temporales en España, para:

establecer una visión objetiva y general de las reformas que se han acometido en materia de contratación temporal, estableciendo su relación con el principio de causalidad.

Analizar las modalidades contractuales que han servido a los empleadores para eludir la contratación por tiempo indefinido.

Encontrar las causas principales que han generado la actual coyuntura de excesiva temporalidad.

Se realizará estudio de las normativas laborales actuales que desde el ET se han ido modificando, a través de la regulación laboral española, durante los últimos años teniendo en cuenta las modificaciones realizadas, señalando los principales aciertos y sus errores notorios, para también llegar a un punto de reflexión sobre la idoneidad del principio de causalidad, para de esta manera dejar un aval sobre la temporalidad.

Asimismo, se aportarán datos estadísticos obtenidos de la encuesta de población activa y su incidencia, práctica, en el aspecto socioeconómico.

En cumplimiento con las expectativas anteriormente marcadas, haremos hincapié en el principio de causalidad como principal herramienta-escudo de los empresarios.

Principio de causalidad:

A través de los grandes cambios presentados tras la revolución industrial, que hizo presentes en el mundo del trabajo, se volvió imperante comenzar a regular las relaciones laborales entre patronos y asalariados, del mismo modo entendemos que en España no es sino hasta el año 1980 que surge el principio de causalidad en contratos de trabajo bajo la promulgación del estatuto de los trabajadores donde se establecieron obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, también introduciendo el principio de causalidad como fundamento básico e un contrato. A lo largo del tiempo ha ido avanzando gracias a las distintas herramientas de legislación producto de las demandas sociales. Siendo algunas de las más significativas:

Reformas Laborales: introducciones que se han realizado a lo largo del tiempo modificando aspectos como la regulación de salarios, contratación laboral, condiciones de trabajo y negociaciones colectivas como por ejemplo la Ley 3/2012 de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral aunque no directamente en relación al principio de causalidad, si muy ligada al hecho de cambios entre relación efectivo y remuneración de los trabajadores.

Jurisprudencia: como consecuencia de la interpretación de las leyes laborales por parte de los tribunales y que ha contribuido a la evolución del principio, estas decisiones jurídicas nos aportan clarificación ante las situaciones de vacío en relación a la normativa y ampliando al mismo tiempo el alcance del principio.

Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Esta normativa introdujo incentivos para la contratación indefinida y estableció medidas para fomentar la empleabilidad. Si bien no se centra específicamente en el principio de causalidad, influyó en las condiciones de empleo y las formas de contratación, lo que indirectamente puede haber afectado la aplicación del principio.

CONSIDERACIONES GENERALES DENTRO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL ESPAÑOLA.

La contratación laboral en España ha sido, sigue siendo un campo legal de modificaciones, revisiones, mejoras, modificaciones que intentan desterrar la temporalidad en la contratación o cuando menos llevarla a su mínima expresión posible y esto por ser responsables de la baja productividad en el trabajo y la temporalidad propiamente dicha, consecuencia y efectos que desarrollamos a lo largo de esta exposición de la estructura laboral general de nuestro país.

Como un dato significativo de nuestra estructura laboral en relación con los otros países de la Unión Europea, en su sentido negativo viene determinado por la calificación que se hace en el preámbulo del Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, en el que se llega a considerar el mercado español de trabajo como perteneciente a un “planeta lejano” dentro del sistema solar que sería la Unión Europea.

Las reformas laborales iniciadas en los años 80 hasta nuestros días, si bien han ido mejorando aquellos aspectos, no han podido atajar de una manera definitiva los rasgos estructurales de nuestro mercado de trabajo, hecho que sigue lastrando una tras otra a las sucesivas generaciones de trabajadores y trabajadoras.

Las legislaciones tanto de la Unión Europea por una parte como las propias de cada país miembro siguen trabajando y legislando en aras de igualar, mejor homologar, un espacio común para el mercado de trabajo

En el sentido del párrafo anterior la directiva 1999/70/CE del consejo de 28 de junio de 1999: “ACUERDO MARCO DE LA CES LA UNICE Y EL CEEP sobre el trabajo de duración determinada”, se justifica, o se apoya, en reconocer la “tibieza” existente en el espacio de las modalidades de contratación temporal.

Tal tibieza se intenta enfriar a través de tres premisas:³

establecer razones objetivas de “temporalidad”.

establecer una duración máxima.

limitar el número de renovaciones.

En la reciente y última reforma laboral antes mencionada Real Decreto Ley 32/2021, el legislador ha tenido en cuenta los parámetros generales expuestos en la Directiva 1999/70/CE del Consejo marcándose dos objetivos prioritarios: se apuesta por el empleo indefinido o fijo persiguiendo la estabilidad en el empleo.

Limitación del uso abusivo, injustificado y desproporcionado de la contratación laboral.

Como ejemplo de la interacción de la Unión Europea y de España como estado miembro es el cumplimiento de la Directiva 2019/152 de la UE que alude a la necesidad de evitar las condiciones de trabajo precario a través de determinadas modificaciones del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

La reciente reforma laboral nos lleva a destacar aportaciones novedosas sobre anteriores reformas:

Causalidad. El principio de la causalidad ha de estar perfectamente recogido en el contrato de temporalidad y acompañado y conexas con su duración prevista. (modificación del art. 15 del ET en el sentido de que su incumplimiento provoca que la condición laboral del trabajador pase a ser fija.

Incumplimientos: saltarse el plazo de contratación, o la verificación y constatación de la inexistencia de causalidad, así como el incumplimiento de los compromisos legales de vinculación del trabajador con los requerimientos de la Seguridad Social hacen desembocar la contratación temporal en contratación indefinida o fija.

Nuevas Reglas de Encadenamiento: como una más de “las tuteladas” que esta última reforma manifiesta a favor del trabajador se plasma en la modificación de nuevo del art. 15 ET, en el sentido que se asevera que “las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses que hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Tal fijeza se alcanzará en el último puesto de trabajo desarrollado.

³PILAR NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS EVA MARIA BLAZQUEZ AGUDO (2023) “Consideraciones previas. Capítulo 1”. *La contratación laboral tras la reforma 2022* 2022. Editorial Tecnos Madrid.

Igualdad de derecho entre trabajadores temporales e indefinidos. Nuevamente se retoca el art.15 ET en su apartado 6 en el que se expone: “las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los indefinidos”. La participación en la Formación Profesional dentro de la empresa no se verá discriminada en función del tipo de contrato del trabajador, sirva esto de ejemplo de la igualdad de derechos para todos los trabajadores ampliable a muchos otros aspectos.

Participación del colectivo trabajador en la negociación del Convenio Colectivo para mejorar la capacidad de empleo. La reciente reforma propicia y llama a una negociación que ayude a diseñar planes de presente y futuro que desemboquen en la disminución de la contratación temporal dentro de la empresa. Facilitando como anteriormente hemos mencionado el acceso a la Formación Profesional, estableciendo criterios de preferencia, etc.

Medidas des-incentivadoras que desfavorezcan contrataciones de escasa duración. Estas medidas intentan ir contra las prácticas de todos sabidas “contratos basura”, entendiéndose por tales, contrataciones de un sólo día, bajas en los viernes para retomar el contrato el lunes, etc. Como medida desincentivadora de calado se establece una penalización económica que incrementan los costes de los contratos de escasa duración.

CONSIDERACIONES A LA CONTRATACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO

Se podría obviar, para no caer en la reiteración que la estructura del mercado español está lastrada por la temporalidad, pero en el fondo no está de más apelar a dicha circunstancia para no aceptarla como algo endémico e incorregible.

La reforma regulada por el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre es una pieza reguladora más que intenta “arrinconar” la contratación temporal solicitando a las empresas públicas o privadas una exposición contractual clara de la situación de la actividad por la que se contrata, siempre en relación con el personal fijo, de tal forma que quede plenamente justificada la necesidad de acudir a este tipo de contratación.

Citamos por su importancia la Reforma inherente al Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre en el que se desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, “artículo pilar por el que se van a proyectar las futuras mejoras de reforma laboral” como las reformas del 2010 y 2012. señalar que la reciente y última Reforma considera vigente la anterior legislación en todo aquello que no la contradiga.

Hemos mencionado el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo en todo su desarrollo es uno de los mayores “garantes” de que la contratación temporal sea excepcional frente a la contratación indefinida y de que en tal excepcionalidad sea piedra angular la “causalidad”. Será por tanto obligatoria la descripción que justifique no acudir a la contratación indefinida, como es la

regla general. Tal consideración de “garante” se ve reflejada en la potestad legal de revertir un contrato temporal en indefinido por no respetar tal causalidad.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

La reforma 32/2021 de 28 de diciembre elimina la figura del contrato eventual para sustituirlo por el único temporal, junto al contrato de sustitución de persona trabajadora.

Este contrato temporal se desdobra en dos modalidades atendiendo a que su causa u origen sea previsible o imprevisible dentro de la empresa.

La Modalidad Imprevisible. Se presupone responde a una actividad sobrevenida, inesperada para la empresa que no es capaz de asumirla con el empleo estable de la misma. Dicho de otra manera, la empresa se enfrenta a un desajuste temporal estructural y ocasional.

Como podemos observar la llamada a la “causalidad” es repetitiva, en lenguaje coloquial diríamos “machacona” y ello porque es la base para hacer creíble y posible la contratación temporal.

La nueva redacción del art. 15 ET nos lo viene a reafirmar: se podrá celebrar el contrato por circunstancia de la producción cuando haya un incremento ocasional e imprevisible que genere un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en cada momento.

Insistimos, ocasional que sea algo extraordinario no cotidiano. Siempre estaremos bordeando el territorio laboral de los contratos fijos-discontinuos y nos decantaremos por este tipo de contrato cuando haya reiteración en el tiempo de la “causalidad” ...

La duración contractual dentro de esta modalidad será de 6 meses prorrogable a 12 meses siempre que este contemplado por convenio colectivo.

Si el puesto de trabajo requiere un periodo de prueba el art. 14 ET establece tanto para los contratos indefinidos como temporales un periodo máximo de preparación de 6 meses para titulados técnicos y un máximo de 2 meses para el resto. La excepción a lo anterior la provocan contratos inferiores a 6 meses de duración en los cuales el periodo de prueba queda maximizado en un mes.

Las Indemnizaciones, no se han modificado en la última reforma, serán de 12 días de salario por cada año de servicio, salvo que si el contrato temporal no se reconociera como tal y pasara a a ser indefinido lo que motivaría que la indemnización pasara a ser 20 días o 33 dependiendo de si es procedente o no el despido.

Una de las modificaciones importantes introducidas por la nueva reforma en este tipo de modalidad contractual, en contraposición a lo redactado para los ya extinguidos contratos eventuales, es que actualmente se contempla que si en un periodo de 24 meses se ha contratado a una persona durante un plazo superior a 18 meses, ha adquirido la condición de trabajador fijo. Anteriormente a esta reforma la duración era sobrepasar 24 meses en un periodo de 30 meses.

Si relevante en esta reforma ha sido insistir en el precepto de “causalidad”, como condición imprescindible al uso de la contratación temporal, también lo ha sido el refuerzo del régimen sancionador que provoca el cese final dentro del mismo. El régimen sancionador contempla las infracciones como leves o graves.

Infracción leve. Se considera como tal el hecho de no informar a los trabajadores con contrato de duración determinada, de las vacantes existentes en la empresa con el fin de que todos sus trabajadores tengan las mismas oportunidades. La cuantía de la sanción puede llegar hasta los 750 euros.

Infracción grave. Las sanciones consideradas como graves oscilan en un arco que va desde los 1000 a los 10.000 euros en función de las supuestas infracciones.

Como novedad sancionadora destacar que determinados supuestos harán que se considere una infracción por cada uno de los afectados, penalización que lógicamente es una herramienta legal disuasoria cara a su transgresión.

La modalidad “previsible”. La modalidad previsible engloba aquellos contratos de producción cuya duración es extremadamente reducida y limitada en el tiempo.

La delimitación estará determinada por la empresa y planificada en el último trimestre de cada año. La justificación para acceder a este tipo de contratación vendrá dada por las necesidades puntuales que se prevén para el año siguiente a su planteamiento.

Su duración será de un máximo de 90 días naturales distribuidos a lo largo del año en curso. No existe limitación al número de contratos, únicamente se exige no sobrepasar el número de días señalados por ley.

Dentro de esta modalidad, como la anterior, o para cualquier otro tipo de contratación temporal, lo que se “vigila” es que no se trate de actividades intermitentes que puedan dar lugar a englobarlas dentro del carácter contractual de “fijo-discontinuo”.

Señalamos dentro de este apartado otro tipo de penalización dirigida, o como consecuencia, a los contratos de menor duración en el sentido de que aquellos que sean inferiores a 30 días tendrán una cotización adicional a las Seguridad Social siempre con cargo al empleador. Se entiende que tal coste adicional viene justificado por el axioma de que contribuya más quienes tienen mayores posibilidades de desempleo.

CONTRATO DE SUSTITUCIÓN (antiguamente de interinidad)

En el mundo del trabajo existe la causalidad de sustituir a un trabajador cuyo contrato queda suspendido, pero “siempre vivo”, por tener el trabajador el derecho a que sea reservado su puesto

de trabajo. Dicha sustitución no se puede considerar indefinida porque esa reserva está acotada en el tiempo para posteriormente revertirla a su condición de fija.

La suspensión del contrato exonera a quien la aporta la causa de la obligación de trabajar, con el derecho de reincorporarse a su puesto de trabajo una vez concluida dicha causa transitoria (art 15.3 Estatuto de los Trabajadores).

Por hacer una pequeña referencia histórica señalar que sigue vigente la reforma del Real Decreto Ley 2720/1998 de 18 de diciembre por el que se desarrolla el art. 15 ET regulando el contrato de interinidad, tal vigencia siempre entendiéndose no contradiga las reformas aportadas por el Real Decreto Ley 32/2021.

en atención a que esta modalidad de contratación es muy utilizada por las diferentes Administraciones Públicas citamos el soporte legal a que se acoge. En este ámbito el personal laboral está asimismo afectado por el real decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público (EBEP) modulado a su vez por la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Los espacios que ocupa esta modalidad contractual se recogen en tres grandes apartados:

Supuestos de reserva del puesto de trabajo.

Cuando sea necesario para completar la jornada reducida

Como consecuencia de un proceso de selección o promoción.

Por reserva del puesto de trabajo el Estatuto de los Trabajadores recoge en su articulado, particularmente el art.45, los supuestos de suspensión:⁴

Situación de incapacidad temporales.

Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Riesgo de embarazo y de lactancia posterior al mismo.

Ejercicio de cargo público representativo (funciones sindicales).

Privación de libertad (mientras no exista sentencia condenatoria).

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Excedencia forzosa por la designación para un cargo público.

Decisión de la trabajadora inmersa o ser víctima por violencia de género.

⁴JOSE ANTONIO FERNANDEZ AVILES, DANIEL PERES DIAZ (2023) “Contrato de sustitución de personas trabajadoras” *Tratado práctico de modalidades de contratación laboral*. Editorial Atelier Barcelona.

Existen otros supuestos de contratación por sustitución contemplados en los Convenios Colectivos y otros que su origen proviene de acuerdos individuales.

Es fácil de comprender que la duración intrínseca dentro de este tipo de contrato es tremendamente variable y de difícil acotamiento en el tiempo.

Dentro de esta modalidad contractual existen otros dos supuestos recogidos en el art 15 del ET uno en lo que concierne a completar una jornada reducida y otro en función del espacio temporal que provoca un proceso de selección o promoción.

Las causas que justifican la conversión de una jornada laboral completa en reducida, y por ende requiere de una contratación temporal, están recogidas y desarrolladas dentro de los artículos 15, 37 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas causas provienen:

Razones de guarda legal (a menores o discapacitados).

Hospitalización de un hijo.

Derecho por lactación.

Víctimas de violencia de género, violencia sexual o por terrorismo.

La temporalidad de estas sustituciones varía según la causa. En la causa enumeradas como 1 y 2, antes citada, solo se contempla la sustitución por media jornada y en la que se recurre a la lactancia acotada en nueve meses.

Como último supuesto de contratación temporal por sustitución es el supuesto como consecuencia de un proceso de selección o promoción cuyo fin es la cobertura mediante un contrato fijo. La duración máxima que se prevé es de 3 meses dentro de la empresa privada ya que en lo concerniente al ámbito de las administraciones públicas la temporalidad no está acotada.

Por último, esta segunda modalidad de contratación es válida para la sustitución de personas trabajadoras que participen en actividades de formación continuada ligadas a medidas de política de empleo en favor de beneficiarios de prestaciones por desempleo. (Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002 de 12 de diciembre de medidas urgentes para la reforma del sistema de producción por desempleo y mejora de la ocupabilidad).

Una vez expuesto el anterior bloque de contratación temporal en España, bloque que recoge la contratación temporal por producción y por sustitución pasamos a desarrollar, otro bloque que engloba contratos temporales “coyunturales” y contratación indefinida adscrita a obra de construcción.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA ADSCRITA A OBRA DE CONSTRUCCIÓN

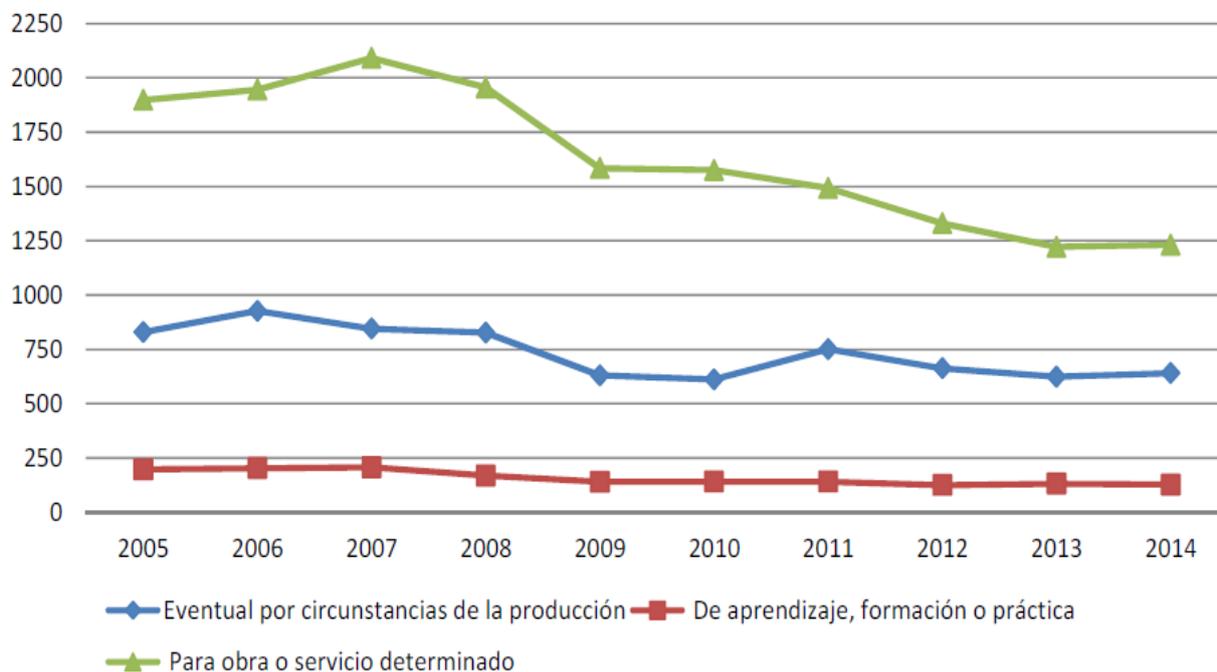
El Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo suprime “el contrato fijo de obra o servicio determinado” sustituyéndolo por el nuevo “contrato indefinido adscrito a obra de construcción”. La principal singularidad de este nuevo contrato radica en el cambio de concepción. El carácter fijo de aquel no era tal, ya que tenía un carácter temporal. Por contra la consideración del “contrato indefinido” que aporta el nuevo contrato relacionado con el sector de la construcción, se edifica sobre su atemporalidad.

Esta nueva figura contractual viene regulada por el artículo 2 del Real Decreto Ley 32/2021 que ha dado una nueva redacción a la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006 de 18 de octubre, disposición que recoge la regulación de la subcontratación en el sector de la construcción. El papel de la negociación colectiva para este sector adquiere capital importancia.

La garantía de contrato indefinido viene determinada por el derecho del trabajador, a la terminación de la obra, a una recolocación por parte de la empresa. Dicha recolocación será preferentemente dentro de la provincia si bien se podrá, con el acuerdo del trabajador, ampliar su ámbito geográfico. Si la nueva recolocación requiere acciones formativas exigibles para el nuevo puesto, la empresa deberá favorecer al trabajador el desarrollo de un proceso de formación. Este proceso correrá a cargo de la empresa.

La contratación en torno al mundo de la construcción es una de las modalidades más potentes en nuestro país. Las gráficas que exponemos a continuación así lo certifican.

Gráfico Contratos temporales según modalidad. Periodo 2005-14



(Fuente: EPA (INE), elaboración propia a partir de las tablas.)

CONTRATOS TEMPORALES COYUNTURALES

Los contratos temporales coyunturales se contemplan integrados dentro del artículo 17.3 ET. Dicho artículo contempla la posibilidad por parte del gobierno de regular medidas de reserva o preferencia en el empleo, destinados a favorecer a grupos específicos de trabajadores que encuentran especial dificultad para acceder al empleo.

Actualmente se reconocen tres colectivos:

Personas desempleadas en riesgo de exclusión social.

Personas jóvenes en el marco del programa de contratación juvenil.

Desempleados con discapacidad.

CONTRATACIÓN POR RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL:

Las actuaciones que pretenden llevar a buen puerto al colectivo de desempleados en riesgo de exclusión social están en primera instancia recogidos en el programa de inclusión regulado por el Real decreto 818 del 2021 de 28 de septiembre, en donde se regulan los programas comunes de activación para el sistema nacional de empleo. La herramienta utilizada es la creación de itinerarios personalizados de inserción en colaboración con empresas de inserción, empresas que responden a los requerimientos legales marcados por la Ley 44/2007 de 13 de Diciembre. El abanico de figuras

empresariales que pueden participar en estos programas son entidades promotoras de empresas de inserción: asociaciones y entidades sin ánimo de lucro. Asimismo podrán participar agencias de colocación especializadas en estos colectivos, todo ello recogido en el artículo 58 de la mencionada Ley.

Con el fin de ofrecer una mejor orientación laboral a los posibles demandantes de este contrato la Ley 3/2023 de 28 de Febrero en su artículo 88 prevé un plan específico de formación dirigido al personal del propio servicio público de empleo. Estos servidores públicos deberán contar, dada la peculiaridad de atención a quienes va dirigida, con la mejor preparación para realizar sus funciones de orientadores profesionales para el empleo así como prospectores empresariales, esto es, búsqueda de posibles trabajadores basada en la bolsa de trabajadores que forman parte de este grupo. Dichos planes de formación recibirán una formación específica en materia de inclusión social para los colectivos con discapacidad. La formación a la que nos referimos consistirá en facilitar la accesibilidad cognitiva a las referidas necesidades que requiere la discapacidad intelectual o a los trastornos del espectro autista. El artículo 30 de la Ley expuesta recoge estas medidas: las personas que pueden acogerse a estos programas deberán estar desempleados u ocupados en programas de inserción y hallarse incluidas dentro de alguno de los siguientes colectivos:⁵

Personas en desempleo de larga duración.

Personas drogodependientes que se encuentren en proceso de rehabilitación.

Personas internas en centros penitenciarios y personas ex-recluidas en situación de desempleo.

Minorías étnicas, inmigrantes en situaciones de riesgo de exclusión social.

Jóvenes que hayan finalizado el periodo de escolaridad obligatoria.

Personas con discapacidad.

Mujeres víctimas de violencia de género y/o víctimas de trata de personas.

Personas perceptoras del ingreso mínimo vital.

El programa contempla las siguientes modalidades:⁶

Confección de las itinerancias personalizadas que desarrollarán las empresas de inserción, que incluirán acciones de orientación, prospección y formación.

Fomento de creación de mantenimiento de puestos de trabajo en empresas de inserción.

⁵JOSE ANTONIO FERNANDEZ AVILES, DANIEL PERES DIAZ (2023) “Contrato temporal de fomento del empleo para desempleados en riesgo de exclusión social”. *Tratado práctico de modalidades de contratación laboral*. Editorial Atelier Barcelona.

⁶IDEM

Ayudas de asistencia técnica dirigidas al personal y directivos de estas empresas.

Incentivos para la contratación en el mercado ordinario de trabajo de participantes en itinerancia de inserción.

La cuantía de las subvenciones e incentivos son importantes. Nos referiremos a dos perceptores específicos de los mismos que son claro ejemplo del apoyo del gobierno a estos programas.

En primer lugar se podrá otorgar una ayuda de hasta 33.250 euros por contrato y año para aquel personal técnico cuya misión sea la de tutelar la actividad productiva y proporcionar adiestramiento laboral en la ocupación en la que desempeñan su actividad las personas en proceso de inserción. Este personal técnico elaborará y desarrollará las itinerancias personales que mejor considere. Para garantizar la calidad en la atención se establece un máximo de 12 personas dependientes de un sólo tutor.

También existe la percepción por parte de la empresa de 2000 euros cuando consiga que un participante de itinerancia sea contratado en el mercado ordinario de trabajo o se incluya como persona socia trabajadora de una cooperativa de trabajo asociado.

En cuanto a la relación contractual entre la empresa de inserción y los trabajadores en situación de exclusión podría celebrarse por duración determinada (ajustándola siempre a lo establecido en el ET) siempre según la necesidad que demande el itinerario de inserción sociolaboral.

Una vez finalizado el contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puesto de trabajo desempeñados, tareas de cada uno de ellos, así como la adaptación a los mismos.

Como puente entre el contrato a tiempo real de fomento del empleo para desempleados en riesgo de exclusión social y el contrato para desempleados con discapacidad, del que hablaremos más adelante, exponemos la consideración de colectivo prioritario para la contratación a los discapacitados que se dan en la nueva ley de empleo.

Por su vulnerabilidad este colectivo es objeto de especial atención en la ley 3/2023 de 28 de febrero

cuyo acceso al empleo se fomenta principalmente a través de las empresas de inserción (art. 50.1) a las personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado laboral.

Tales dificultades responden a situaciones como parálisis cerebral, trastorno del espectro autista con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de reconocimiento igual o superior al 65%.

La condición de priorizar al colectivo de personas aceptadas legalmente con un determinado porcentaje de discapacidad ya se establecía en la Ley general de derechos de personas con discapacidad y de su inclusión social aprobado por el Real Decreto Ley 1/2013 de 29 de Noviembre (art. 39.2).

la ley 3/2023 refuerza los mecanismos obligando a los servicios de empleo a priorizar el acceso de dichas personas al empleo ordinario. Asimismo se establecen mecanismos de ayuda favoreciendo la creación y funcionamiento de centros especiales que faciliten el tránsito a la normalidad contractual. Los servicios de empleo también deberán procurar el mantenimiento del empleo, las mejoras de su empleabilidad a lo largo de su ciclo laboral y su desarrollo profesional así como la sostenibilidad del empleo protegido. Se atenderán también a lo preceptuado en el texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

CONTRATO PARA DESEMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

El paro dentro de este colectivo de personas es de larga duración y su riesgo de exclusión está muy por encima del resto de colectivos. La adopción de medidas de acción positiva que compensen sus “desventajas competitivas” son socialmente indiscutibles.

El respaldo legislativo para este colectivo comienza en el Real Decreto 170 de 2004 de 30 de enero (si bien nació modificando el Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo) en el que se recogen las medidas de fomento de los trabajadores discapacitados. Paralelamente la ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo (art. 2.2) recoge las bonificaciones que obtendrán los empleadores que contraten a trabajadores considerados legalmente como discapacitados.

Los requisitos básicos que se exigen al trabajador para la formalización del contrato entre otros son: tener una discapacidad reconocida como tal por el organismo competente, de un grado igual o superior al 33% y estar inscrito en la oficina de empleo como trabajador desempleado. Los incentivos económicos dispuestos a favor de la empresa, estarán en función del tipo de contratación según sea contrato temporal o indefinido.

Si el contrato es indefinido la empresa tendrá derecho a bonificaciones que van desde 4500 euros a 6300 euros/año en función de la edad y la discapacidad del trabajador hombre. En el caso de la mujer variará desde 5300 a 6300 euros/año con los mismos criterios que para el hombre.

Si el contrato es temporal las bonificaciones oscilarán para el hombre entre un máximo de 6300 y 3500 euros/año. Y de 6500 euros/año a 4100 euros/año para la mujer.

CONTRATACIÓN DE JÓVENES EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE GARANTÍA JUVENIL.

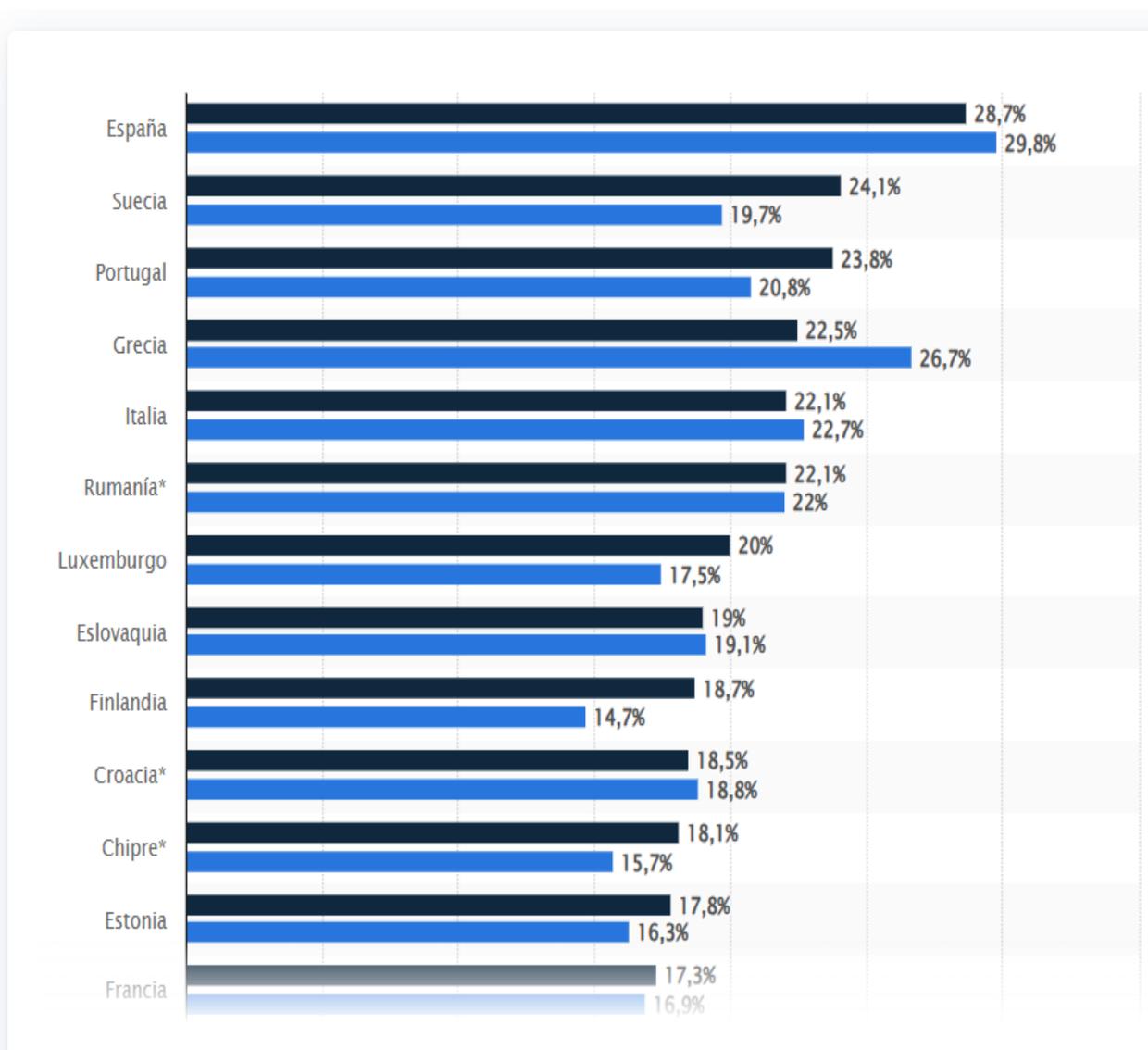
Según el Instituto Nacional de Empleo (INE) España cerró el año 2023 con una tasa de paro juvenil del 28,36% tasa que permanece prácticamente invariable de acuerdo a los últimos datos aportados por dicho Instituto para el año en curso de 2024. Esto significa que alrededor de unos 500.000 jóvenes con edades comprendidas entre 16 y 24 años, están en disposición de trabajar. Forman parte de la población activa pero sin embargo no consiguen empleo.

Las personas jóvenes constituyen uno de los grupos de población con mas dificultad de acceso al empleo. Grupo de población muy heterogéneo que incluye tanto a personas jóvenes con escasa formación como a jóvenes altamente cualificados.

En comparación con este colectivo dentro de la Unión Europea nuestro país lideró la tasa de desempleo más alta, por delante de Portugal y Grecia. Este “liderazgo” ya lo ostentaba España en la década de los 80. Liderazgo que permanece así hasta nuestros días.

Se expone a continuación la gráfica: TASA DE DESEMPLEO JUVENIL EN LA UNION EUROPEA. Esta gráfica manifiesta el liderazgo de España que antes hemos apuntado. En el año 2024 la tasa de desempleo juvenil era del 55% frente al 25% de la Unión Europea (UE).

TASA DE DESEMPLEO JUVENIL EN LA UNION EUROPEA



Recientemente, en el año 2013, el Consejo de Europa, consciente de la dificultad de los jóvenes para incorporarse al trabajo, propone una Iniciativa de Empleo Juvenil, de la que podrán beneficiarse aquellos estados miembros cuya tasa de desempleo juvenil supere el 25% (caso de España). Requisito exigido al estado demandante para acceder a los fondos previstos en esta Iniciativa será diseñar un Plan Nacional de implementación de la Garantía Juvenil.

España en respuesta a aquella exigencia elaboró su propio Plan. Este Plan se diseña proponiéndose como objetivo mejorar la empleabilidad y la inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes. Fruto del Plan Nacional nace el Real Decreto Ley 8/2014 de 4 de Julio de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento la competitividad y la eficiencia. Posteriormente convertido

en la Ley 18/2014 de 15 de octubre en la que se sientan las bases del Sistema de Garantía Juvenil en España.

Dentro de esta Ley se crea el fichero telemático de inscripción en coordinación con las comunidades autónomas. La obligatoriedad para un joven de integrarse en ese fichero en condición imprescindible para acogerse a los beneficios que se derivan de las disposiciones que se contemplan en la contratación de jóvenes.

Con el objetivo de ampliar el abanico de jóvenes que se pudieran acoger a estas medidas de implantación, la Ley 25/2015 de 18 de Julio modifica el Sistema Nacional de Garantía Juvenil acogiendo también a los jóvenes mayores de 25 años y menores de 30 siempre que la tasa de desempleo en este intervalo de edad sea superior al 20%.

Establecidas las bases que se han expuesto y valorando sus aciertos y desaciertos por la experiencia adquirida, en definitiva, valorando su eficacia, se da un paso de futuro a través del Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021 por el que se aprueba el Plan de Garantía Juvenil Plus (2021-2027) de trabajo digno para las personas jóvenes.

El anterior Plan está incluido dentro del Plan Estratégico Juventud Avanza. Este plan integra todas las acciones enfocadas al empleo juvenil. Para estas acciones se destinan 4950 millones de euros procedentes del Plan de Recuperación para el empleo juvenil a los que habrá que añadir 3263 millones provenientes del Fondo Social Europeo.

Por Real Decreto 7/2015 de 16 de Enero por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, el Sistema de Garantía Juvenil Plus se integra dentro del diseño general de las políticas activas de empleo compartiendo estructura y priorizando el colectivo de jóvenes dentro del marco general del sistema con un enfoque centrado en las personas y en las empresas.

La orientación laboral personalizada, la mejora y refuerzo de la formación y la garantía de la calidad de los trabajos ofrecidos, son los ejes de más calado, sobre los que el plan va a retomar su andadura para el periodo 2021-2027.

Los jóvenes que quieran participar en los beneficios recogidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, deberán cumplir una serie de requisitos. Entre ellos:⁷

Tener nacionalidad española (o ser ciudadano de la UE).

Estar empadronado en cualquier localidad del territorio español.

⁷JOSE ANTONIO FERNANDEZ AVILES, DANIEL PERES DIAZ (2023) “Contratación de jóvenes en el marco del programa de garantía juvenil” *Tratado práctico de modalidades de contratación laboral*. Editorial Atelier Barcelona.

Tener más de 16 años y menos de 30.

sentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El Plan de Garantía Juvenil Plus incorpora una serie de medidas para promover las oportunidades de empleo entre las que se encuentran:⁸

Programa emprende con microcréditos que permite obtener financiación sin necesidad de avales.

Crear un espacio virtual específico que permitirá la búsqueda y selección de ofertas de empleo.

Apoyo al emprendimiento de jóvenes afectados por la crisis sanitaria del COVID-19 (ayudas del pago a las cuotas de la Seguridad Social, a la publicidad, digitalización del negocio, etc.).

Favorecer la reincorporación a la educación reglada a las personas que hayan abandonado el sistema educativo.

Cualificación específica de las personas orientadoras que atiendan a personas discapacitadas.

Oportunidades en la transición económica: economía circular, economía digital, energías renovables, transición ecológica y economía azul.

El plan de Garantía Juvenil Plus apoyará la estancia de las personas jóvenes en centros de investigación y empresas tecnológicas.

Favorecer el acceso a la tecnología y desarrollo de habilidades digitales.

Como una herramienta más para favorecer esta modalidad de contratación a jóvenes son los incentivos económicos (bonificaciones) que se ofrecen a las empresas. Aquellos contratos temporales basados en la formación y el aprendizaje, darán el derecho a la empresa a percibir una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1500 euros/año, durante tres años, siempre que tales contratos se transformen en indefinidos.

⁸IDEM

EXPOSICIÓN GRÁFICA DEL TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA Y SU COMPARACIÓN FRENTE A LA UNIÓN EUROPEA

Cronología histórica desde el año 2006 a los últimos datos obtenidos para el 2024.

Índice de gráficos y estadística.

La temporalidad laboral en la Unión Europea. Tabla estadística 1

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años). Tabla estadística 2

Trabajadores con contrato temporal según grupos de edad (%). Gráfico 1

trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años). Por Comunidades Autónomas. Tabla estadística 3

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años) según nivel de educación. Tabla estadística 4

Evolución de la contratación temporal e indefinida en España. Año 2001-2024 (marzo). Gráfico 2

La temporalidad laboral en la Unión Europea Tabla estadística 1

En la Unión Europea

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 15 a 64 años)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
España	34,0*	31,6	29,2	25,3*	24,8	25,2	23,4	23,2	24,0	25,2	26,1	26,8	26,9	26,3	24,2	25,2*	21,2*
Unión Europea	15,9	16,0	15,5	14,8	15,2	15,3	14,9	14,8	15,2	15,4	15,6	15,7	15,5	15,0	13,5	14,0*	14,0

[Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship \(%\) \(LFSA_FTRGAN\)](#)

(*) ruptura de serie

Nota: en España la población es de 16 y más años

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

La diferencia de media porcentual entre los trabajadores con contrato de trabajo temporal entre la UE respecto de España se va achicando en los años finales de la historia estadística que nos muestra el gráfico 1.

Partimos con una diferencia de 15 puntos en el año de 2006 y nos situamos en una diferencia de 7 puntos porcentuales en el año de 2022. A la fecha de Abril de 2024, esa diferencia se sitúa en 3 puntos (la temporalidad se fija para España en el 15,7% de la contratación total).

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años) según sexo. Tabla estadística 2

Características individuales

Según sexo

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	34,0	31,6	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	24,1	25,1	21,1
Hombres	32,0	30,5	27,4	23,6	23,6	24,0	22,0	22,2	23,5	25,1	25,7	25,9	26,0	25,4	22,6	22,8	18,8
Mujeres	36,6	32,9	31,2	27,2	26,1	26,5	24,9	24,1	24,5	25,2	26,4	27,5	27,7	27,2	25,7	27,5	23,6

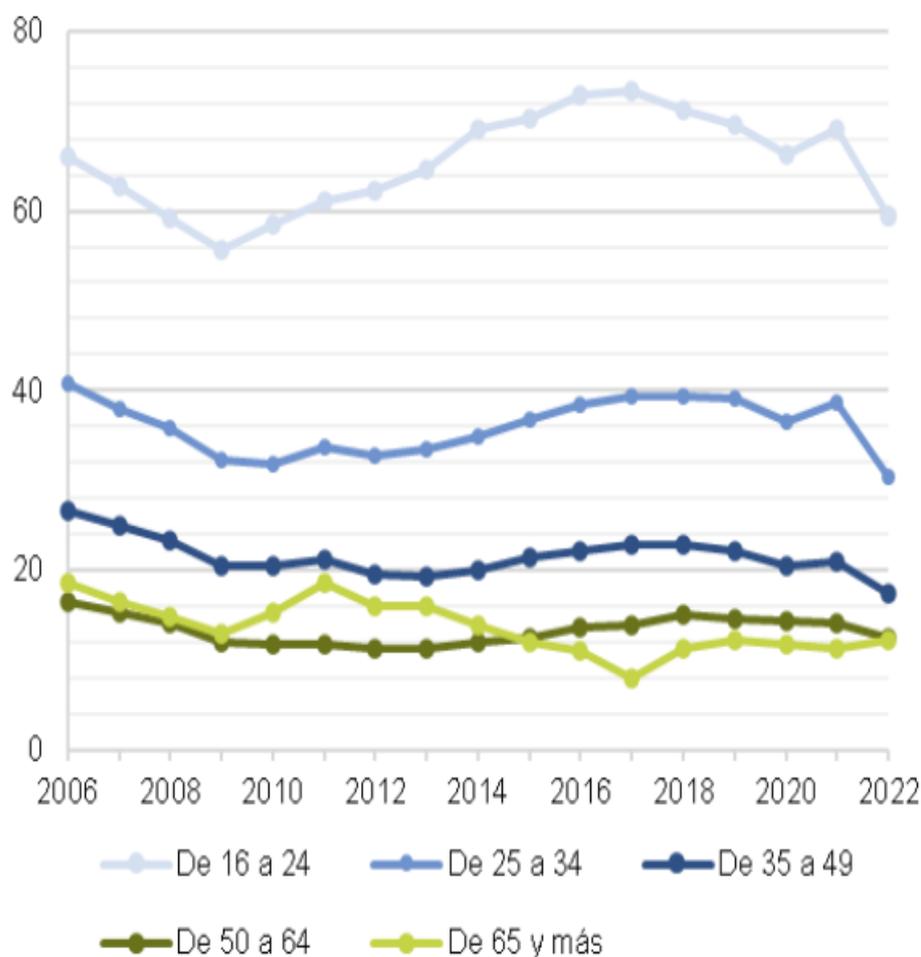
[Asalariados por sexo y tipo de contrato o relación laboral.\(ine.es\)](https://inec.es/asalariados-por-sexo-y-tipo-de-contrato-o-relacion-laboral)

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

El mayor grado de prevalencia de las mujeres, bajo este epígrafe de temporalidad según sexo se mantiene inalterable hasta las fechas actuales. Existe un corto periodo de años entre el año 2013 y el año 2016 en que la diferencia entre hombres y mujeres es mínima. Dicha diferencia se restaura a partir de aquel año.

Trabajadores con contrato temporal según grupos de edad (%). Gráfico 1

Trabajadores con contrato temporal según grupos de edad. (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Esta gráfica refleja fielmente que la contratación temporal relacionada con la edad de las personas trabajadoras es mayoritaria en las edades más jóvenes (de 16 a 24 años) y minoritaria entre las mayores (de 50 a 65 años y más).

Las diferencias que sufren en porcentaje de contratación se mantienen permanente elijamos cualquier año del abanico estadístico que presenta el gráfico. Lo expresado tiene fácil reflejo si observamos el año de 2021 en el cual la contratación temporal sufre un aumento porcentual idéntico para todas las edades.

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años). por Comunidades Autónomas. Tabla estadística 3

Ámbito geográfico

Por Comunidades Autónomas

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	34,0	31,6	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	24,1	25,1	21,1
Andalucía	46,0	44,4	40,4	36,2	34,4	34,1	32,3	31,4	34,3	35,2	35,6	35,8	35,8	35,3	32,2	33,5	28,2
Aragón	29,3	28,0	26,0	22,2	23,4	23,9	21,6	21,6	23,9	22,8	23,5	25,2	25,6	22,4	21,6	24,6	19,8
Asturias, Principado de	30,9	29,7	27,5	23,7	23,5	24,0	22,9	23,0	25,5	25,3	25,9	25,4	24,9	25,5	23,8	24,9	22,2
Baleares, Illes	33,5	29,1	28,7	25,1	26,0	26,9	24,1	25,1	25,9	26,5	28,1	29,3	28,4	27,0	22,6	22,7	20,9
Canarias	38,9	37,7	33,6	30,3	29,3	30,5	27,7	28,9	30,8	30,6	32,3	31,7	31,6	31,0	26,8	29,1	24,9
Cantabria	30,7	28,8	27,0	23,2	21,8	20,7	19,6	20,4	21,9	23,2	23,1	24,5	25,3	24,7	26,8	24,2	18,0
Castilla y León	29,7	27,4	25,9	21,9	21,8	21,6	20,3	20,8	21,7	23,4	25,2	25,3	25,2	25,1	22,9	23,6	20,8
Castilla - La Mancha	35,6	34,4	31,8	27,3	26,9	26,5	23,1	23,2	24,4	27,4	28,4	28,0	28,5	27,7	24,9	26,6	22,5
Cataluña	26,4	23,7	21,3	18,2	18,2	20,2	18,4	18,6	18,3	19,6	21,2	21,6	21,9	21,6	19,6	20,5	17,2
Comunitat Valenciana	36,4	34,0	31,7	27,6	27,8	26,8	26,5	26,8	26,8	27,5	27,4	29,6	28,8	27,9	25,2	26,8	22,3
Extremadura	42,5	40,9	38,1	35,5	34,1	36,7	34,6	32,8	33,4	34,2	33,1	35,5	35,5	34,1	34,9	33,1	28,8
Galicia	34,7	31,1	30,4	26,5	25,0	24,5	22,9	22,8	23,5	25,4	26,2	27,0	26,6	26,5	24,0	24,5	19,4
Madrid, Comunidad de	29,0	25,0	23,1	19,3	18,8	19,2	17,4	16,4	16,0	17,0	18,3	18,9	19,8	19,5	18,8	19,2	15,8
Murcia, Región de	42,6	40,1	36,5	32,2	33,1	33,0	32,0	31,3	33,0	33,9	34,1	34,9	33,1	32,9	29,4	29,8	23,6
Navarra, Comunidad Foral de	30,4	28,0	26,3	23,3	24,6	25,8	21,8	20,2	22,5	26,0	25,1	23,0	24,0	25,7	25,4	23,8	21,3
País Vasco	29,2	28,7	27,9	22,7	22,4	23,2	21,6	20,8	21,6	23,4	24,1	24,5	25,8	24,3	22,1	23,8	21,8
Rioja, La	28,6	25,2	22,3	20,1	19,5	19,9	20,8	20,5	21,6	22,0	22,1	24,6	25,0	24,9	22,7	22,3	18,7
Ceuta	31,9	32,8	35,2	34,3	28,0	31,6	19,7	14,3	13,5	16,2	19,1	19,4	20,8	22,5	20,0	16,8	16,1
Melilla	37,5	33,5	33,4	33,2	28,6	24,4	32,3	26,7	20,2	24,1	28,4	27,3	24,6	31,6	31,8	34,6	31,2

[Asalariados por tipo de contrato o relación laboral y comunidad autónoma. \(ine.es\)](#)

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Existe una diferencia importante en la contratación temporal atendiendo a lo que entendemos por regiones ricas y pobres. Los máximos de temporalidad se dan año tras año en las Comunidades Autónomas “sureñas” (Andalucía, Extremadura) frente a las comunidades de mayor desarrollo económico (Madrid, Cataluña, País Vasco).

La diferencia porcentual que se observa en el año de 2006, un 45% de media para la temporalidad de las comunidades del sur frente a un 30% aproximadamente de las que consideramos con mayor PIB se mantiene en el año de 2022 un 30% frente a una media del 18%.

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años). Según nivel de educación. Tabla estadística 4

Según nivel de educación

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años)

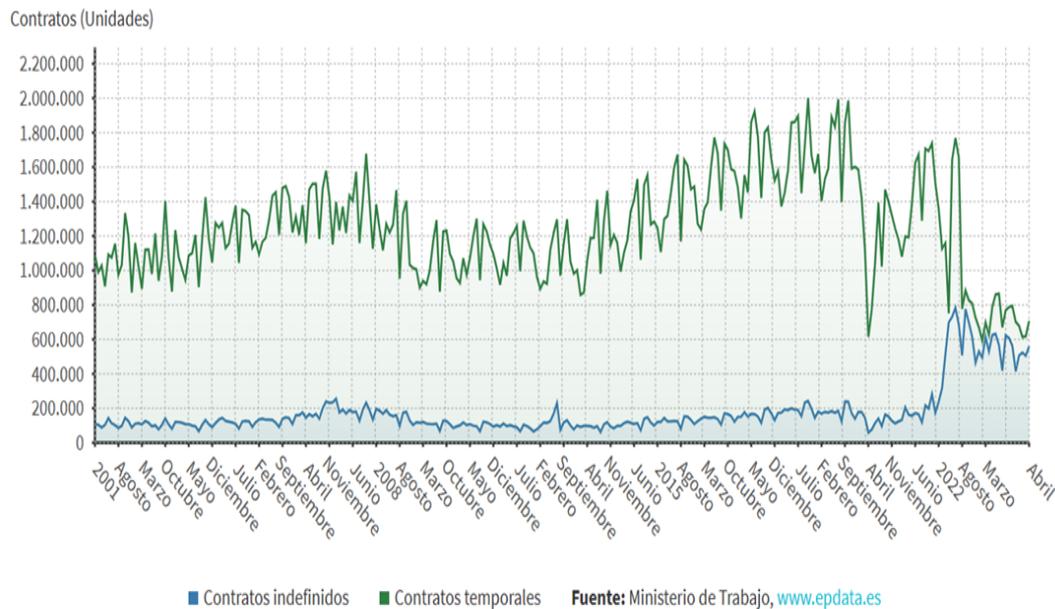
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	34,0	31,6	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	24,1	25,1	21,1
Nivel 0-2: preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa	39,1	37,4	33,2	29,1	28,8	28,9	27,6	27,7	28,7	30,8	31,9	32,2	31,9	31,1	28,2	29,4	23,9
Nivel 3-4: secundaria de 2ª etapa y postsecundaria no superior	34,4	31,4	30,2	25,2	25,2	25,8	23,6	23,6	24,5	25,0	26,3	27,4	28,3	27,8	24,8	26,0	21,5
Nivel 5-8: primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado	27,4	24,8	23,7	21,2	20,6	21,3	19,8	19,3	20,2	20,9	21,5	22,1	22,3	22,1	21,1	22,0	19,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Si bien en el año 2006, inicio de la serie histórica, el nivel educacional marcaba diferencias en el porcentaje de contratos: mayoría de contratos para el menor nivel educacional, a lo largo de la serie, y progresivamente, se van aproximando entre los diferentes niveles: ligeramente superior en el menor nivel frente al nivel superior.

Evolución de la contratación temporal e indefinida en España. Año 2001-2024 (Marzo). Gráfico 2

Evolución de la contratación temporal e indefinida en España



La dualidad en la contratación (contratos indefinidos y temporales) que se inicia en esta serie estadística en el año 2001 y se acota en principio hasta el año 2021, se decanta claramente en favor de la contratación temporal. En el año de 2022 y posteriores el número de contratos dirigidos a una u otra modalidad contractual se mantiene parejo.

CONCLUSIONES

La empresa española, así como el resto de agentes empleadores desde los años 80 del siglo pasado, se ha estructurado bajo un marco legal de trabajo que ha venido desarrollando los dos pilares básicos de la contratación: la temporal y la indefinida. En la elección de un camino u otro (o los dos conjuntamente) no sólo influyen decisiones marcadas por imperativos de éxito empresarial, sino que existen otras decisiones que vienen determinadas por una cultura (la costumbre) que hace tener muy presente la contratación temporal como herramienta estructural para el empleo: “cultura de la temporalidad”. El Preámbulo del Real Decreto Ley 32/2021 de Reforma Laboral de 28 de Diciembre hace mención de tal cultura dentro de una de sus exposiciones previas al desarrollo articulado de la Ley: “en España impera un modelo de relaciones laborales, desigual e injusto, porque la temporalidad se distribuye en forma desequilibrada, según la edad o el género, de tal forma que son las mujeres y, sobre todo, las personas más jóvenes las que sufren los mayores niveles de precariedad, tanto en términos de contrato como de salarios y en general son los colectivos que tienen mayores dificultades para incorporarse plenamente al mercado de trabajo”.

Las sucesivas Reformas Laborales evolucionan en el sentido de priorizar la contratación indefinida frente a la contratación temporal, entendiendo que aquella modalidad es el fin primero y último a donde se debe llegar como modelo predominante de contratación.

La dualidad en la contratación temporal admitiendo la “no causalidad” frente a la “causalidad” se ha inclinado definitivamente por esta última condición anulando por Ley a la anterior.

La publicación prácticamente con carácter anual de una Reforma Laboral que modifica, innova, deroga, etc., preceptos legales de la anterior, viene a significar la constante adaptación legal y política a las circunstancias que promueven los cambiantes ciclos económicos (crecimiento notorio del empleo en las fases expansivas y destrucción del mismo con igual o mayor intensidad en las etapas de crisis).

La tasa de temporalidad que en el año 1991 se encontraba en un 40% se sitúan al día de hoy (Marzo de 2024) en el 15,7%. ¿Responde a las medidas contempladas en la última reforma laboral?

Política y socialmente se apoyan todas las medidas legales para incorporar al mundo del trabajo a las personas con mayores problemas de inserción: discapacitados, jóvenes menores de 24 años, mujeres y colectivos en riesgo de exclusión social.

Con el fin de facilitar la incorporación de los jóvenes al mercado ordinario del trabajo, se crea y mejoran sucesivamente contrataciones basadas en el aprendizaje y desarrollo formativo.

Las plataformas públicas, y/o privadas, de apoyo a la introducción de jóvenes en el mundo laboral no son lo suficientemente conocidas. Deberían crearse campañas publicitarias de divulgación a través de los medios de comunicación tales como televisión, radios y otros medios acordes con las nuevas tecnologías (telefonía móvil). A título de ejemplo podríamos analizar el conocimiento existente entre los jóvenes sobre la Ley 18/2014 de 15 de Octubre en la que se sientan las bases del Sistema de Garantía Juvenil en España y una herramienta perteneciente a este plan que se traduce en la creación de un fichero telemático de inscripción.

Dentro de la cualificación profesional que se adquiere dentro del ámbito educacional elegido bien sea Formación Profesional, titulación universitaria o cualquier otra modalidad formativa, se debería incluir con carácter general una enseñanza académica que versara sucintamente sobre las modalidades de contratación. Esta “cultura laboral” enriquecerá al principiante frente a las ofertas de trabajo que se le presenten.

La temporalidad laboral tiene un importante coste socio-ecológico, afecta a aspectos del proyecto a futuro de la familia. Su incidencia sobre la fecundidad, sobre el acceso a la vivienda, son hechos consolidados negativamente dentro de nuestra sociedad. “Arrinconar” la inestabilidad laboral haciendo prevalecer las contrataciones indefinidas ha de ser un reto constante por parte de todos los poderes públicos y privados.

La Formación Profesional ha contribuido a desanimar el abandono escolar temprano, este colectivo ha pasado de unas tasas de abandono del 20% al 13% en 2023. Asimismo el porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan (los famosos ninis) han pasado del 25% en 2014 al 17% en 2024, la Formación Profesional también ha colaborado en este descenso porcentual. Aunque esta conclusión escape (solo en parte) al contenido estricto de este trabajo se expone la Formación profesional como una herramienta creadora de futuro empleo que al menos se iniciará como temporal.

La formación constante dentro de la empresa es y será una herramienta básica para catapultar la temporalidad hacia la contratación indefinida. Esta formación aumentará la productividad del trabajador y como consecuencia facilitará el interés de la empresa por dar carácter indefinido al trabajador.

Las inversiones públicas y privadas en Inversión y Desarrollo (I+D) son capitales para posicionar nuestro país en la creación de bienes de alto valor añadido y por ende de generar puestos de trabajo estables. El desarrollo de las energías limpias: fotovoltaicas y eólicas, es un claro ejemplo de lo apuntado. Como ejemplo opuesto a lo expuesto la industria del automóvil facilita a España un gran control productivo pero nos sitúa como país muy expuesto a la evolución cíclica del resto del mundo, en otras palabras los órganos de decisión empresariales están fuera de nuestras fronteras.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.

Jose Antonio Fernández Avilés y Daniel Peres Díaz (2023) “Tratado Práctico de modalidades de contratación laboral”. Editorial Atelier Barcelona.

Rubén Madorrán Forcada (2014) “Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo”. Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Universidad de Zaragoza

Pilar Nuñez-Cortés Contreras y Eva María Blázquez Agudo (2023) “La contratación laboral tras la reforma 2022. Ediroial Tecnos Madrid.

Luis Toharia Cortés “El modelo español de contratación laboral”.