

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# La contratación temporal estructural en España y México: análisis normativo comparado y sus implicaciones para el empleo\*

Jaime PIQUERAS GARCÍA\*\*

**RESUMEN:** España y México destacan en el ámbito iberoamericano por su compromiso con la estabilidad laboral, priorizando la contratación indefinida sobre la temporal. En España, la reforma de 2021 ha delimitado en mayor medida las causas para los empleos temporales, ayudando a reducir su uso y fomentando el empleo indefinido. Sin embargo, existen espacios de inestabilidad que podrían mejorarse. En contraste, la regulación mexicana es más flexible, permitiendo un uso extensivo de la contratación temporal, el cual se complementa por interpretaciones judiciales e indemnizaciones que buscan evitar abusos. Tras conocer la normativa y las condiciones propias del empleo en cada país, finalmente, la comparación de los dos ordenamientos suscita posibles beneficios para los regímenes de contratación temporal en ambos países.

**Palabras clave:** Estabilidad en el empleo, derecho comparado, trabajo informal, precariedad.

**SUMARIO:** 1. Contexto y objetivos del estudio. 2. Marco normativo del contrato de trabajo temporal. 2.1. Análisis de la legislación española. 2.1.1. Las modificaciones sobre los tipos de contratos temporales por el RD-Ley 32/2021. 2.2. Análisis de la legislación mexicana. 2.2.1. El contrato temporal de trabajo en la LFT. 2.3. Breves comentarios comparativos. 3. Relación entre legislación laboral y niveles de empleo temporal. 3.1. Niveles de empleo temporal en España. 3.2. Niveles de empleo temporal en México. 3.3. Situaciones de inestabilidad laboral. 3.3.1. Identificación de fortalezas y debilidades del marco normativo español. 3.3.2. Comparación con la inestabilidad laboral en México. 4. Valoración final sobre la contratación temporal y la estabilidad laboral en España y México. 5. Bibliografía.

---

\* Esta investigación ha sido desarrollada en el marco de un contrato predoctoral financiado por el Ministerio de Universidades. El estudio es fruto de una estancia de investigación llevada a cabo en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, financiada por el Ministerio de Universidades.

\*\* Personal Investigador en Formación (FPU) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València (España).



## Structural Temporary Employment in Spain and Mexico: Comparative Regulatory Analysis and Its Implications for Employment

---

**ABSTRACT:** Spain and Mexico stand out in Ibero-America for their commitment to employment stability, prioritising permanent over temporary employment. In Spain, the 2021 reform has further delimited the grounds for temporary jobs, helping to reduce their use and encouraging permanent employment. However, there are areas of instability that could be improved. In contrast, Mexican regulation is more flexible, allowing extensive use of temporary employment, complemented by judicial interpretations and indemnities that seek to avoid abuses. After learning about the regulations and conditions of employment in each Country, the comparison of the two legal systems raises possible benefits for temporary employment regimes in both Countries.

*Key Words:* Employment stability, comparative law, informal work, precariousness.

*La idea de estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada de Máximo Dursi en su cuento Bertoldo en la Corte: «vivir sin temor es el destino del hombre».*

M. DE LA CUEVA, *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I*  
Porrúa, 1981, p. 219

## 1. Contexto y objetivos del estudio

Como países con dos de las grandes constituciones sociales del mundo<sup>1</sup>, España y México destacan por perseguir el desarrollo del principio de estabilidad en el empleo. Una de las características de este principio consiste en la preferencia de ambos ordenamientos por la contratación indefinida sobre la temporal, tal y como desarrollaremos posteriormente.

Los cambios normativos producidos a finales de 2021 en España para frenar la contratación temporal en favor de la contratación indefinida ofrecen la oportunidad de contrastar el funcionamiento de nuestro régimen jurídico con el de otros países, aplicando un enfoque alternativo que ayude a regular la normativa contractual de forma equitativa. En este contexto, México presenta ciertas semejanzas a la normativa nacional, sobre todo con anterioridad a la reforma, sin embargo, también cuenta con diferencias significativas, las cuales expondremos.

México registra una tasa de temporalidad similar a la europea, muy por debajo de los datos sobre empleo temporal en los que se encontraba España hasta el 2022. Aunque los datos sobre el empleo en México son extraídos de las estadísticas oficiales de contratos, el mercado de trabajo mexicano se caracteriza por contener un elevado nivel de relaciones laborales suscritas sin cumplir con las exigencias formales, es decir, operando en el plano del empleo informal. Por este motivo, se destinará espacio a detallar algunas de las características del empleo informal y su vínculo con el empleo temporal.

El estudio tiene como objetivo identificar los espacios de vulnerabilidad para los trabajadores en relación con la estabilidad en el

---

<sup>1</sup> Cfr. N. DE BUEN, *Derecho del trabajo*, Porrúa, 1986, p. 202.; M.C. MACÍAS VÁZQUEZ, *La estabilidad en el empleo. Estudio comparado de México y España*, en N. GONZÁLEZ MARTÍN (coord.), *Estudios jurídicos en homenaje a María Morineau. Tomo II. Sistemas jurídicos contemporáneos. Derecho comparado. Temas diversos*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2006, p. 503.

empleo, centrándose en la contratación temporal comparada y sus efectos en el mercado de trabajo. Se analizarán las modalidades contractuales conocidas como *estructurales*, en España identificables en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en oposición a otras modalidades mixtas o complejas, como los contratos formativos, o los contratos sin causa para el fomento del empleo<sup>2</sup>. En la regulación mexicana, estos contratos se regulan principalmente por los arts. 36 y 37 de la Ley Federal de Trabajo (LFT).

Durante el desarrollo del trabajo, se detectaron espacios de debilidad normativa para el empleo estable, pero también de fortaleza en la prevención del abuso de la temporalidad en los dos regímenes jurídicos, de forma que ambos ordenamientos puedan beneficiarse al final del análisis. Como idea general, les adelantamos que la normativa española parte de un contenido normativo más delimitado y concreto frente a la normativa mexicana, restringiendo la contratación temporal y favoreciendo el uso de la contratación indefinida. Por su parte, aunque la normativa mexicana en materia de contratación resulta más genérica, cuenta con formas de proteger al trabajador en el mantenimiento del empleo y dispone de un régimen indemnizatorio para el despido injustificado vinculado a la contratación temporal irregular superior en cuantía, si lo comparamos con el sistema español.

Finalmente, se tratará de realizar propuestas de mejoras legislativas que permitan aumentar la estabilidad del empleo de los trabajadores de ambos países en el contexto que se plantea.

## 2. Marco normativo del contrato de trabajo temporal

En la búsqueda de instituciones propias y adecuadas a la realidad del derecho del trabajo, como campo jurídico autónomo al derecho civil, surge el contrato de trabajo, estableciéndose como el constructo jurídico básico en las relaciones laborales, a partir del cual, se constituirá todo un sistema de reglas para apoyar el desarrollo de la economía contemporánea a nivel internacional<sup>3</sup>. Aunque el origen del contrato de trabajo se ha considerado como un mecanismo protector del trabajador, esta institución se ha ido desgastando y debilitando de varias formas, situándose bajo una posición

---

<sup>2</sup> Sobre la diferenciación de contratos, *vid.* S. DE SOTO RIOJA, *Contratación temporal estructural en la negociación colectiva andaluza*, en *Temas Laborales*, 2009, n. 100, III, p. 969.

<sup>3</sup> *Vid.* C. REYNOSO CASTILLO, *Los atentados al contrato de trabajo*, en P. KURCZYN VILLALOBOS (coord.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003, pp. 77-78.

vulnerable, aun siendo uno de los pilares del derecho del trabajo<sup>4</sup>.

En este debilitamiento del contrato de trabajo –tanto en España como en México–, encontramos que, entre otras situaciones, las contrataciones laborales atípicas, como son las de duración determinada, han comenzado a perder su carácter excepcional para situarse como regla general o a utilizarse de forma intensiva<sup>5</sup>. Pensamos que el aumento de la contratación temporal en ambos países se debe, además de a la falta de medios para controlar la contratación de duración determinada irregular y de los pocos incentivos para la reclamación individual, en parte, a la permisibilidad legal para recurrir a dicha contratación. En España, el país europeo con la tasa de temporalidad más alta durante varios años sucesivos hasta hace algunos años, se ha tratado de poner fin a esta situación mediante la reforma de los contratos de trabajo existentes previos a 2021. Pese a lo anterior, el régimen jurídico de la nueva contratación sigue planteando una serie de incógnitas sobre las que trataremos de profundizar. Por otro lado, la normativa mexicana sobre contratos presenta una regulación más genérica, posibilitando en mayor medida recurrir a la contratación temporal, si lo comparamos con la actual normativa española, tal y como desarrollaremos en los siguientes apartados destinados al análisis jurídico de ambos países.

## 2.1. Análisis de la legislación española

En el contexto español, y debido al aumento en el uso generalizado de la contratación temporal sin causa desde la reforma laboral de 1984<sup>6</sup>, las sucesivas reformas del mercado de trabajo no pudieron corregir el uso excesivo de la contratación temporal. En cambio, las modificaciones

---

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 78.

<sup>5</sup> Cfr. C. REYNOSO CASTILLO, *op. cit.*, p. 81; C. REYNOSO CASTILLO, *Sobre las nuevas contrataciones laborales*, en P. KURCZYN VILLALOBOS (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Universidad Nacional Autónoma de México, 2001, p. 59; A. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, *¿Hacia la decadencia del contrato de trabajo?*, en *Revista Latinoamericana de Derecho*, 2006, n. 5, p. 228.

<sup>6</sup> Cfr. M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 13; M. DE LA FUENTE LAVÍN, J.B. ZUBIRI REY, *La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2022, n. 3, p. 201; A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, *De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario*, en *Anuario de la Facultad de Derecho*, 2013, n. 6, pp. 109 y 122; D. TOSCANI GIMÉNEZ, *El fomento de la contratación indefinida: el nuevo contrato para emprendedores*, en *Temas Laborales*, 2012, n. 116, pp. 14-15.

normativas de finales de 2021 si han conseguido incidir en el mercado de trabajo cambiando esta situación<sup>7</sup>.

Con anterioridad a la reforma de 2021, el elevado nivel de contratación temporal supuso un elemento que ha caracterizado nuestro mercado de trabajo<sup>8</sup>, y, desde la perspectiva nacional, esta temporalidad no podía –ni puede– separarse de la inestabilidad en el empleo<sup>9</sup>, siendo la precariedad en la contratación uno de los grandes problemas de nuestro mercado de trabajo<sup>10</sup>. Hablar de contratación temporal conlleva, entre otras situaciones, a hablar sobre: menores remuneraciones y mayores probabilidades de sufrir un accidente de trabajo<sup>11</sup>; ser en mayor medida vulnerable a sufrir pobreza<sup>12</sup>; contribuye a generar trabajos precarios, aumenta el coste de protección social y dificulta la actuación sindical<sup>13</sup>; proporciona mayor cobertura a las situaciones de subempleo<sup>14</sup>; incrementa el gasto de prestaciones de Seguridad Social derivadas de la rotación y repercute en la imposibilidad de planificar la vida personal y familiar<sup>15</sup>, por lo que ha supuesto una característica de nuestro empleo a la que prestar atención.

Para reducir la contratación temporal en España, la reforma laboral de 2021, introducida por el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo contempla la reducción de la contratación temporal como uno de sus objetivos principales. El objetivo se trata de cumplir mediante la reestructuración de los contratos temporales

---

<sup>7</sup> Vid. F. CAVAS MARTÍNEZ, *La reforma laboral de 2021-2022 en España: claves mitos y realidades. Año y medio después de su entrada en vigor*, en *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo, 2022*, vol. XIV, p. 64.

<sup>8</sup> Vid. D. MONTOYA MEDINA, *Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021*, en *esta Revista, 2022, n. 3*, p. 13. En el sentido de que la persistencia de unas altas tasas de temporalidad y la contratación temporal caracterizan nuestro mercado de trabajo en A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 110.

<sup>9</sup> Vid. D. MONTOYA MEDINA, *op. cit.*, p. 17.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 13.

<sup>11</sup> Vid. D. PÉREZ DEL PRADO, *La reforma laboral 2021: primeros datos*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, 2022, n. 3*, p. 93.

<sup>12</sup> Vid. D. PÉREZ DEL PRADO, *Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo*, en F.J. GÓMEZ ABELLEIRA (coord.), *La temporalidad laboral como problema jurídico. Diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch, 2014.

<sup>13</sup> Vid. C.L. ALFONSO MELLADO, *El fraude en la contratación temporal*, en A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, V. CORDERO GORDILLO (coords.), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Bomarzo, 2013, p. 237.

<sup>14</sup> Vid. F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La contratación laboral temporal: balance y perspectivas*, en F.J. GÓMEZ ABELLEIRA (coord.), *op. cit.*, pp. 20-21.

<sup>15</sup> Vid. T. SALA FRANCO, *La Reforma Laboral. La contratación temporal y la negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 49.



y la promoción de la contratación indefinida<sup>16</sup>. En primer lugar, las modificaciones sobre los contratos temporales se plasman en la supresión del contrato por obra o servicio, la limitación de la contratación temporal mediante mayores requisitos de causa y de forma, y, por último, la creación de un contrato temporal diferente, vinculado a las circunstancias de la producción.

En segundo lugar, se impulsa el uso de la contratación indefinida, principalmente en su modalidad fija discontinua, como canalizadora de la contratación temporal irregular anterior a la reforma. El empleo fijo discontinuo se regula en el art. 16 ET y se caracteriza por ser un contrato indefinido por el que no se presta servicios durante todo el año, atendiendo a tareas permanentes de carácter estacional, de temporada o de prestación intermitente.

En tercer lugar, y al margen de las reformas sobre los contratos, se modifican las reglas de encadenamientos de contratos temporales, para favorecer la transformación a indefinido, y se aumentan las cuantías de las sanciones por parte la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en la detección de irregularidades contractuales vinculadas con la temporalidad. A continuación, prestaremos atención a estas cuestiones sobre los contratos en los puntos siguientes.

### **2.1.1. Las modificaciones sobre los tipos de contratos temporales por el RD-Ley 32/2021**

Con anterioridad a la reforma de 2021, el art. 15 ET permitía celebrar contratos por tiempo indefinido o por duración determinada. Esta aparente elección no resultaba cierta, ya que la contratación indefinida se considera la contratación ordinaria. Para recurrir a la contratación temporal, la regulación anterior concretaba en que situaciones se podría suscribir los diferentes contratos temporales, vinculados a una justificación de causa temporal para su celebración<sup>17</sup>, estableciendo una regla general a favor del contrato indefinido<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> En este sentido, también en M.A. GÓMEZ SALADO, [Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre](#), en [Lan Harremanak](#), 2023, n. 48, p. 15.

<sup>17</sup> Cfr. J.M. GOERLICH PESET, *La reforma de la contratación temporal*, en J.M. GOERLICH PESET, J.R. MERCADER UGUINA, A. DE LA PUEBLA PINILLA, *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 29; M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *op. cit.*, p. 60.

<sup>18</sup> *Vid.* J. PÉREZ REY, *Derecho a la estabilidad en el empleo y contratación temporal. Una relación*

De esta forma, existían tres tipos de contratos temporales estructurales: el contrato por obra o servicio determinado, el contrato eventual por circunstancias del mercado y el contrato por interinidad, regulados en las letras *a*, *b* y *c* del art. 15 ET con anterioridad a su modificación en 2021, respectivamente.

En primer lugar, el contrato por obra o servicio se suscribía para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, fuese en principio de duración incierta. Este contrato podía tener una duración de hasta tres años, ampliable a doce meses más por el convenio colectivo de aplicación.

En segundo lugar, el contrato eventual respondía a aquellas circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o los excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Por esta modalidad contractual, la vigencia del contrato de trabajo podía tener una duración de hasta seis meses, llegando a alcanzar los dieciocho meses mediante la negociación colectiva.

En tercer lugar, el contrato por interinidad, diseñado para sustituir a otro trabajador con reserva del puesto de trabajo o para cubrir la vacante de forma temporal en un proceso de selección. Para la sustitución de un trabajador con reserva del puesto, este contrato no tenía una duración máxima, mientras que, en la vertiente de cobertura de vacante, la duración máxima era de hasta tres meses, según el art. 4.1.*b* del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 ET en materia de contratos de duración determinada y que todavía sigue en vigor para esta modalidad contractual.

En la actualidad, y tras la reforma de 2021, solo contamos con dos contratos, aunque con varias vertientes cada uno. Tras la derogación del contrato por obra o servicio, los contratos vigentes quedan compuestos por el contrato por circunstancias de la producción y el contrato por sustitución. Prestaremos mayor atención al contrato por circunstancias de la producción, ya que el contrato por sustitución es el sucesor del anterior contrato por interinidad y mantienen un régimen jurídico muy similar<sup>19</sup>. Además, las limitadas situaciones en las que se puede recurrir al contrato por sustitución limitan su utilización masiva, evitando muchos de los riesgos vinculados al abuso de la temporalidad<sup>20</sup>.

---

*tormentosa*, en *Revista de Derecho Social*, 2016, n. 74, p. 236.

<sup>19</sup> En el sentido de que el contrato por sustitución introduce ciertas novedades necesarias y razonables, pero preserva la esencia de la regulación del contrato por interinidad, en M.A. GÓMEZ SALADO, *op. cit.*, p. 51.

<sup>20</sup> *Vid.* M.A. BALLESTER PASTOR, [La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica](#), Ministerio

*El contrato por obra o servicio y su derogación*

Con anterioridad a la reforma de 2021, el régimen jurídico del contrato por obra o servicio se encontraba en el derogado art. 15.1.a ET, por el cual, respondiendo a tareas laborales de carácter temporal, resultaba posible contratar trabajadores para la realización de una obra o servicio por, como dijimos, una duración de hasta tres años, ampliable a doce meses más mediante convenio colectivo. Superado estos plazos, los trabajadores adquirirían la condición de trabajadores indefinidos en la empresa.

Este contrato suponía el principal contrato temporal de nuestro país, seguido del contrato eventual<sup>21</sup>. El uso inadecuado de este contrato, con una duración de hasta tres o cuatro años, ha sido uno de los factores clave para explicar el elevado nivel de temporalidad de nuestro mercado de trabajo<sup>22</sup>, uso que ya había sido fuertemente cuestionado por la jurisprudencia interna y comunitaria, principalmente, en vínculo con el empleo de las empresas subcontratadas<sup>23</sup>. De esta forma, el legislador puso fin a la conflictividad que ha generado la interpretación de dicho contrato, colaborando en reducir drásticamente la tasa de temporalidad.

---

de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 71. En el mismo sentido, el contrato por sustitución no supone una preocupación desde la perspectiva del fraude en J.M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, p. 36.

<sup>21</sup> El contrato por obra o servicio determinado supuso el 39,68% del total de la contratación temporal, frente al 19,63% del antiguo contrato eventual por circunstancias de la producción, calculado según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE para *Asalariados por sexo y tipo de contrato o relación laboral* en el primer trimestre de 2020, año previo a la reforma.

<sup>22</sup> *Vid.* B. SUÁREZ CORUJO, [El uso indiscriminado del contrato de obra o servicio determinado como factor distorsionador del funcionamiento del mercado de trabajo español](#), en *Documentación Laboral*, 2018, n. 115, p. 101.

<sup>23</sup> Encontramos un análisis más detallado de la jurisprudencia nacional al respecto en M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *op. cit.*, pp. 65-67, y P. TUSET DEL PINO, *La sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 2020, declarando fraudulentos los contratos por obra o servicio determinado vinculados a contrataciones sucesivas, exige la urgente modificación del art.15.1 a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, en *Jurisprudencia Social*, 2021, n. 218. Se apunta a que el cambio de criterio del TS sobre el uso del contrato por obra y servicio en el marco de las contrataciones probablemente ha facilitado el acuerdo social del RD-Ley 32/2021 en A. VICENTE-PALACIO, *Obituario. Contrato para obra o servicio determinado: descansen en paz; ¡Viva el contrato fijo-discontinuo!*, en AEDTSS, [Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022](#), 2022, p. 67.

### *Las limitaciones de causa y forma de la contratación temporal*

En la actualidad, de una forma similar a la anterior regulación pero de manera más explícita, el art. 15.1 ET indica que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, mostrando la preferencia del texto legal por este tipo de contratación. De igual manera, la redacción normativa manifiesta la intención de que las empresas puedan recurrir a la contratación temporal sólo cuando exista una justificación temporal, reforzando la causalidad en la contratación de duración determinada y, además, facilitando su control administrativo y judicial<sup>24</sup>.

Para la correcta suscripción de los nuevos contratos temporales, el actual art. 15.1 ET alude a la necesidad de que el contrato cuente con requisitos formales adicionales o reforzados, si lo comparamos con la normativa anterior, debiendo especificarse con precisión en el contrato de trabajo la causa temporal, las circunstancias concretas y la conexión con la duración prevista. Así, esta información es necesaria para acreditar la existencia de una causa que justifique el recurso a la contratación temporal. No será suficiente mencionar una referencia general en la que no se hagan constar los hechos y circunstancias completas para justificar la temporalidad, ya que, estas referencias deberán reflejarse con precisión<sup>25</sup>. Precisar la causa de temporalidad supone que los trabajadores puedan conocer la causa concreta de la temporalidad en todo su alcance, lo que resulta fundamental para conocer sus expectativas de empleo y para identificar irregularidades<sup>26</sup>. A la vez, la concreción de la duración del contrato con relación a cada supuesto ofrecerá también criterios de valoración a jueces y funcionarios cuando la contratación temporal deba ser revisada<sup>27</sup>.

### *El contrato por circunstancias de la producción*

Dando pie a la nueva creación contractual, el art. 15.2 ET regula los contratos por circunstancias de la producción, inspirados en los contratos eventuales por circunstancias de la producción. Nos referimos a este modelo contractual en plural ya que el contrato cuenta, al menos, con dos vertientes, que permiten identificar características claramente diferenciadas. Las vertientes con la que cuenta el contrato son: una para circunstancias de la producción *imprevisibles*; otra para circunstancias de la producción

<sup>24</sup> *Vid.* T. SALA FRANCO, *op. cit.*, p. 49.

<sup>25</sup> *Vid.* M.A. BALLESTER PASTOR, *op. cit.*, p. 56.

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 57.

<sup>27</sup> *Vid.* J.M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, p. 30.

*previsibles*. Para ambos supuestos, se identifica la concurrencia de una necesidad temporal por razones productivas. Ya no se hace referencia a la necesidad de atender situaciones comunes y ordinarias a la que respondía el contrato eventual, mediante la descripción de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, si bien, estas situaciones podrán incluirse como causas para celebrar el nuevo contrato por circunstancias de la producción<sup>28</sup>.

En esta línea, resulta relevante tener en cuenta para el análisis del contrato que la jurisprudencia en materia de justificación causal del antiguo contrato eventual seguirá siendo válida para interpretar el contrato por circunstancias productivas ocasionales e imprevisibles, aceptándose como causa: el aumento de mercados e incremento de clientes; la acumulación de pedidos por retrasos de entrega y la acumulación de tareas tras una campaña comercial, entre otras opciones, en cambio no justificará el recurso a la contratación temporal: la mera reiteración literal de la expresión “circunstancias de la producción”; la vinculación a subvenciones oficiales; las tareas que constituyen la actividad permanente y normal de la empresa sin la existencia de un aumento extraordinario de producción, ni la necesidad de un trabajo puntual que se requiere cíclicamente<sup>29</sup>. También se mantiene la indemnización que se preveía para los contratos eventuales, de doce días de salario por año de servicio, en virtud del art. 49.1.c ET para los contratos por circunstancias de la producción. Dentro de este régimen general compartido, debemos de diferenciar particularidades en los términos a los que nos referimos anteriormente, según si el contrato por circunstancias de la producción se requiere para cubrir necesidades imprevisibles o previsibles.

#### *La vertiente ocasional e imprevisible*

Los tres primeros párrafos del art. 15.2 ET regulan las características para el contrato por circunstancias de la producción imprevisibles, donde se indica que se podrá recurrir a este contrato cuando se produzca un «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 empleo disponible y el que se requiere», siempre que esta actividad no pueda quedar enmarcada en el contrato fijo discontinuo del art. 16.1 ET. Para profundizar la definición jurídica de dicho contrato,

---

<sup>28</sup> Vid. F.J. CALVO GALLEGO, *El Contrato (O Contratos) Por Circunstancias De La Producción*, en [grupo.us.es/inpr](http://grupo.us.es/inpr), 9 febrero 2022.

<sup>29</sup> Vid. M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *op. cit.*, pp. 70-71.

hemos de diferenciar entre incremento ocasional e imprevisible de la actividad.

En el contexto empresarial, el término *ocasional* identifica el incremento en la actividad que no forma parte de la dinámica ordinaria en el funcionamiento habitual de la empresa, mientras que el término *imprevisible* supone lo que no se puede ver con anticipación, porque no entra en la planificación ordinaria de la entidad y surge fuera de la planificación empresarial, principalmente por incremento de la demanda<sup>30</sup>. La previsibilidad es la que causa la elección entre la modalidad ocasional e imprevisible o la modalidad ocasional y previsible del contrato por circunstancias de la producción, siendo este concepto altamente problemático, ya que todo puede ser imprevisible o previsible si variamos el marco temporal de estimación, aunque a la luz de las consideraciones del § 4º del art. 15.2 ET, que señala que se deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras la previsión de los contratos previsible, lo imprevisible será lo que a finales de año no pueda preverse razonablemente para el siguiente<sup>31</sup>.

Respecto a la duración del contrato, en esta situación, el contrato no podrá ser superior a seis meses, ampliable por convenio colectivo hasta un año. La duración efectiva de cada contrato queda vinculada en todo caso a la duración de la ocasionalidad e imprevisibilidad que legitiman su existencia, al margen de la duración máxima permitida<sup>32</sup>. Como también venía sucediendo, el contrato sólo admite una única prórroga que podrá extenderse hasta la duración máxima para este tipo de contrato. Esta prórroga podrá ser expresa, mediante el acuerdo de las partes, o tácita, en la que se permite considerar ampliada la duración del contrato hasta el máximo legal o convencional si el trabajador continúa prestando servicios en aplicación del art. 49.1.c ET, siempre que se mantenga la causa de temporalidad<sup>33</sup>. Para terminar con esta vertiente, cuando un contrato por circunstancias de la producción llegue a su fecha de terminación, solo podrá suscribirse un contrato nuevo si se produce una nueva causa de

---

<sup>30</sup> M.A. BALLESTER PASTOR, *op. cit.*, pp. 63-64, continúa exponiendo que ambos términos, ocasional e imprevisible, se refieren a cuestiones diferentes, no siendo reiterativos. Lo ocasional ocurre solo en alguna ocasión, refiriéndose al momento en el que se produce y supone lo contrario a lo habitual. Lo imprevisible indica falta de conocimiento razonable por parte de la empresa. Estos términos quedan condicionados a que se produzca un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

<sup>31</sup> Vid. F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *Las causas de la contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021*, en *Labos*, 2022, n. extraordinario, p. 23.

<sup>32</sup> Vid. M.A. BALLESTER PASTOR, *op. cit.*, p. 68.

<sup>33</sup> *Idem*.

temporalidad<sup>34</sup>.

*La vertiente ocasional y previsible*

El art. 15.2 ET continúa estipulando las características para el contrato por circunstancias de la producción en su otra vertiente, por la cual «las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada». De estas tres características, la que presenta un mayor perfil objetivo es la *ocasionalidad*, debiendo interpretarse como admisibilidad de ocasionalidad todas aquellas necesidades de trabajo que no excedan noventa días en el transcurso del año natural, cuando sean distribuibles en dos periodos, debido a que esta es la duración máxima para esta modalidad del contrato<sup>35</sup>. Por contraposición a la definición dada para la vertiente imprevisible del contrato por circunstancias de la producción, el término *previsible* será lo que pueda verse con anticipación, porque entra en la planificación ordinaria de la empresa. En este contexto, lo previsible parece que será aquello que a finales de año pueda determinarse razonablemente para el siguiente, a diferencia del concepto de imprevisibilidad que vimos. Por último, el concepto duración reducida y delimitada puede responder a situaciones de necesidad temporal con un periodo temporal corto y definido de forma anticipada al comienzo de la prestación de servicios.

Sin la exigencia de que se produzca un desajuste entre los trabajadores disponibles y los necesarios para recurrir al contrato por circunstancias de la producción previsible, este contrato se presenta como un contrato *semi-causal*, aunque con una restricción temporal estricta para limitar las situaciones de abusos<sup>36</sup>. En esta línea, este contrato pone énfasis solamente en la necesidad temporal<sup>37</sup>, por lo que, al considerar que este contrato cuenta con una mínima exigencia de causa, las necesidades temporales ocasionales parece que puedan cubrirse sin más a través de este contrato, acogiéndose tan solo en su reducido periodo de actividad<sup>38</sup>.

Siguiendo con el régimen jurídico del contrato, en esta ocasión, y como

---

<sup>34</sup> Cfr. M.A. BALLESTER PASTOR, *op. cit.*, p. 68, y F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *Las causas de la contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021*, cit., p. 28.

<sup>35</sup> Vid. F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *Las causas de la contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021*, cit., pp. 25-26.

<sup>36</sup> *Ibidem*, p. 26.

<sup>37</sup> M. NOGUEIRA GUASTAVINO, *El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021*, en AEDTSS, *op. cit.*

<sup>38</sup> Vid. F.J. CALVO GALLEGOS, *op. cit.*

dijimos, el contrato sólo podrá utilizarse un máximo de noventa días –que se entienden naturales<sup>39</sup>– de forma no continuada durante el año natural, independientemente de los trabajadores requeridos durante esos días<sup>40</sup>. Aunque la norma no limita el número de trabajadores a contratar, estos deben de ser los necesarios para desarrollar la actividad y no más, ya que sigue existiendo una conexión causal entre las situaciones que justifican las contrataciones por circunstancias de la producción previsible y el número de contratos a realizar en aplicación de la regla general sobre proporcionalidad del art. 15.1 ET<sup>41</sup>. Además de lo anterior, las tareas de los trabajadores temporales deben de quedar conectadas con las necesidades para las que se suscribió dichos contratos y no a otras diferentes<sup>42</sup>.

Respecto a la obligación de dividir el periodo de noventa días, se observa que, a falta de previsión concreta, el uso de estos días podrá realizarse a través de cualquier combinación<sup>43</sup>. Este periodo se asienta sobre una especie de *contador cero anual* con el que cuenta la empresa para dar cobertura a sus necesidades, que debe utilizarse de acuerdo con las siguientes reglas: 1) los días deben computarse desde el 1 de enero de cada año, 2) siendo utilizados de forma no continuada, 3) hasta un máximo de noventa días en total y 4) sin posibilidad de acumular los posibles días sobrantes para el año siguiente<sup>44</sup>. Cabe destacar que, si combinamos este reducido límite temporal en el ámbito de aplicación de la empresa junto a las nuevas e intensas herramientas de lucha contra el fraude con las que cuenta la ITSS, en las que se utilizan algoritmos y cruces de datos, el uso fraudulento de este contrato parece que será escaso<sup>45</sup>.

Respecto a la llegada a fin del término del contrato por circunstancias de la producción previsible, resulta difícil argumentar a favor de extender el contrato mediante la posibilidad de una prórroga automática hasta la duración máxima para los contratos celebrados por una duración inferior a la máxima, ya que no existe una duración máxima como tal, sino un periodo máximo de contratación<sup>46</sup>. Además, a nuestro entender, la característica de

---

<sup>39</sup> *Idem.*

<sup>40</sup> *Vid.* M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *op. cit.*, p. 77.

<sup>41</sup> *Vid.* F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, [Las causas de la contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021](#), cit., p. 27.

<sup>42</sup> *Vid.* M. NOGUEIRA GUASTAVINO, *op. cit.*

<sup>43</sup> Esta afirmación y ejemplos de combinaciones (89 días y 1 día; 30, 30 y 30 días; 60 y 30 días, etc.) en M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *op. cit.*, p. 77; en el mismo sentido de libertad para la distribución de los días en J.M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, p. 43.

<sup>44</sup> *Vid.* M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *op. cit.*, p. 77.

<sup>45</sup> *Vid.* A. TODOLÍ, [Análisis nuevo Contrato temporal “por circunstancias de la producción” y sus tres modalidades](#), en [adriantodoli.com](#), 3 enero 2022.

<sup>46</sup> *Vid.* F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, [Las causas de la contratación temporal tras el Real Decreto-ley](#)



la duración delimitada del contrato por circunstancias productiva previsible reside en que el tiempo de las necesidades de mano de obra temporal se conozca con anterioridad al comienzo de la prestación, y queden consignadas como tal en el contrato de trabajo como parte de la justificación de temporalidad. Con estos aspectos, completamos los principales rasgos del régimen de contratación temporal en la normativa española, dando paso al ordenamiento mexicano.

## 2.2. Análisis de la legislación mexicana

El derecho mexicano a la estabilidad en el empleo parte de la premisa de que los trabajadores tienen el deber social de trabajar y producir, y, en consecuencia, reciben el derecho procesal de exigir a la sociedad los medios para garantizar la permanencia, continuidad y estabilidad en sus empleos<sup>47</sup>. Por ello, desde hace años, en México la estabilidad en el empleo se ha conceptualizado como la combinación de la permanencia o la duración indefinida de las relaciones laborales, junto con la exigencia de una causa justificada para su terminación<sup>48</sup>. La doctrina clásica del derecho laboral mexicano ha establecido estos principios fundamentales, partiendo de la idea de que las relaciones de trabajo deben ser permanentes para garantizar al trabajador seguridad en su empleo, evitando que el empresario tenga la libertad de finalizar el contrato o establecer unilateralmente su duración<sup>49</sup>. En este sentido, se llega al convencimiento en el análisis sobre la normativa de contratación de que el legislador mexicano consagra el principio de permanencia de los trabajadores en el empleo cuando el contrato de trabajo escrito debe precisar si es por tiempo indeterminado –indefinido– o por tiempo fijo –de duración determinada–, pudiendo suscribir contratos temporales solamente cuando corresponda con la naturaleza del servicio a prestar, existiendo una regla general en el derecho mexicano del trabajo, en la cual todo contrato de trabajo es de duración indeterminada, y por

---

[32/2021](#), cit., p. 27.

<sup>47</sup> Vid. A. SÁNCHEZ ALVARADO, *La estabilidad en el empleo en el derecho mexicano*, en *Revista de Política Social*, 1966, n. 70, p. 229.

<sup>48</sup> Vid. M. DE LA CUEVA, *Derecho mexicano del trabajo. Tomo I*, Porrúa, 1969, p. 755. El autor, retoma esta idea años más tarde, describiendo el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo como parte de la estabilidad en el empleo. Este principio parte de que la estabilidad en el empleo quedaría truncada si pudieran establecerse períodos de duración para los contratos de trabajo de forma libre: vid. M. DE LA CUEVA, *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I*, Porrúa, 1981, p. 222.

<sup>49</sup> Vid. M. DE LA CUEVA, *Derecho mexicano del trabajo. Tomo I*, cit., p. 757.

excepción, se podrán celebrar contratos temporales<sup>50</sup>.

Como vemos, ambos ordenamientos, el mexicano y el español, comparten esta teoría general por la cual la contratación temporal responde a una causa de contratación específica, siendo la contratación indefinida la ordinaria. Pese a esto, y de forma también similar a como ocurrió en España, la visión tradicional sobre la contratación temporal, o más bien, la práctica sobre la contratación temporal ha cambiado. Con el transcurso de los años y el considerable aumento de los contratos temporales en América Latina, que han pasado a usarse de forma extensiva, también existe la opinión de que este tipo de contratos cuentan con una legislación insuficiente y tardía, la cual necesitaría una reforma profunda para evitar las situaciones arbitrarias y el abuso en la materia<sup>51</sup>.

Con estas visiones, la normativa mexicana en materia de contratos temporales estructurales no ha sufrido muchas variaciones. La reforma laboral que se produjo en México en 2012 sí que introdujo el empleo de temporada indeterminado para labores discontinuas –contrato fijo discontinuo– y permitió la subcontratación, facilitando la elección del tipo de contrato para realizar la prestación por parte del empleador<sup>52</sup>. La reforma se produjo bajo la idea de que flexibilizar la contratación contribuiría a disminuir el empleo informal, y por tanto, se incrementaría la productividad y el fomento del crecimiento económico<sup>53</sup>. Por su parte, los grandes cambios legislativos producidos en los años 2017 y 2019, aunque han modificado diversas cuestiones del derecho individual, colectivo y procesal, no abarcan aspectos relacionados con la contratación, aunque sí se han producido cambios en 2021 respecto a la subcontratación. Con esto, el régimen del contrato temporal resulta estable en la legislación mexicana.

### 2.2.1. El contrato temporal de trabajo en la LFT

Entrando en nuestro propio análisis de la contratación, la regulación mexicana del contrato de trabajo resulta familiar para el operador jurídico

---

<sup>50</sup> Vid. A. SÁNCHEZ ALVARADO, *op. cit.*, p. 236.

<sup>51</sup> Vid. C. GONZÁLEZ JIMÉNEZ, *La contratación laboral temporal en México*, en A. VICO MARTÍNEZ (ed.) *Diálogos jurídicos España-México. Volumen II*, Universitat Jaume I, 2010, pp. 201-202.

<sup>52</sup> Vid. C. REYNOSO CASTILLO, A. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, *La reforma laboral mexicana: entre la flexibilidad y los derechos fundamentales de los trabajadores*, en *esta Revista*, 2013, n. 1, p. 7 del extracto.

<sup>53</sup> Vid. E. LORÍA DÍAZ, E. SALAS GONZÁLEZ, *México: reforma laboral (2012), una formalización empobrecedora*, en *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 2019, n. 2, p. 75.

español. El art. 20 LFT inicia estableciendo el concepto de relación de trabajo, definiéndose como el intercambio de la prestación de trabajo personal subordinado a cambio de un salario. El mismo precepto continúa señalando que el contrato individual de trabajo, al margen de su forma o denominación, es el documento por el cual una parte se obliga a prestar trabajo, y la otra, a abonar el salario como pago. De forma seguida, el art. 21 LFT contiene la existencia de una presunción de la existencia del contrato de trabajo y de la relación laboral entre la persona que trabaja y la que recibe el trabajo. El contrato escrito, debe, por tanto, recoger y dejar constancia de las condiciones de trabajo cuando no existan contratos colectivos aplicables<sup>54</sup>, pero, cuando la relación laboral no se formaliza por escrito, esto no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, imputándose al empresario la falta de requisitos formales<sup>55</sup>.

La duración del contrato de trabajo se pauta en el art. 35 LFT, haciendo posible que la relación laboral pueda suscribirse para responder a tres situaciones: por el contrato por tiempo indeterminado, por el contrato para obra o tiempo determinado, o por el contrato de temporada. Además, en defecto de pacto expreso, el precepto en cuestión indica que la relación será por tiempo indeterminado. En este sentido, la contratación por tiempo determinado solo puede celebrarse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar<sup>56</sup>, mientras que el contrato por tiempo indefinido es la regla general en la relación laboral<sup>57</sup>, como dijimos. Cuando un contrato de trabajo estipule un tiempo de duración, pero no indique cual es el motivo por el que se limita a dicho término, el contrato también debe de

---

<sup>54</sup> Según el art. 386 LFT, un contrato colectivo consiste en «el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos». Este tipo de contrato, trasladado al régimen jurídico español, sería una combinación entre un convenio colectivo extraestatutario y un contrato de trabajo. Un acuerdo por el cual se contrata a un grupo concreto de trabajadores bajo unas condiciones de trabajo también concretas.

<sup>55</sup> Vid. G.A. DE LAS FUENTES LACAVEX, M. LACAVEX BERUMEN, *El contrato individual de trabajo en México*, en *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 4, p. 86.

<sup>56</sup> *Ibidem*, p. 83.

<sup>57</sup> Cfr. M.A. LACAVEX BERUMEN, Y. SOSA Y SILVA GARCÍA, J. RODRÍGUEZ CEBREROS, *Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2011, n. 12, p. 11; M. DE LA CUEVA, *La estabilidad en el empleo*, en *Revista de Política Social*, 1966, n. 70, p. 26; K. TREJO SÁNCHEZ, *Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana*, en *El Cotidiano*, 2011, n. 170, p. 82; A. TRUEBA URBINA, J. TRUEBA URBINA, *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*, Porrúa, 1972; M.C. MACÍAS VÁZQUEZ, *op. cit.*, p. 507.

considerarse por tiempo indefinido, utilizándose el encadenamiento de contratos posteriores como indicio de que las tareas a prestar son permanentes y que corresponde la contratación indefinida<sup>58</sup>.

Dentro del contrato para obra o tiempo determinado, el art. 36 LFT fija que el señalamiento de una obra determinada sólo puede estipularse cuando así lo exija la naturaleza de la obra, mientras que el art. 37 LFT indica que, para el tiempo determinado, podrá llevarse a cabo en tres situaciones: cuando lo exija la naturaleza del trabajo<sup>59</sup>, cuando se trate de sustituir temporalmente a un trabajador, y en los demás casos que prevea la LFT<sup>60</sup>.

Para finalizar con la regulación general del contrato temporal, respecto a las prórrogas, se establece que, pese a la fijación de la duración de la relación laboral mediante un contrato no indeterminado, el art. 39 LFT posibilita que el contrato quede prorrogado por todo el tiempo por el que dure la circunstancia que dio lugar al contrato, si éste se hubiera mantenido tras la vigencia inicial del mismo.

#### *La extinción injustificada del contrato temporal*

Cabe destacar que la extinción injustificada en México tiene mayores consecuencias para el empleador que en España, aplicándose también en las relaciones laborales temporales. De esta forma, el art. 48 LFT establece la posibilidad de que el trabajador sancionado con el despido injustificado solicite la readmisión, o bien, una indemnización con el importe de tres meses de salario. Cuando el empresario no pruebe la existencia de causa para recurrir al despido, en cualquiera de las dos opciones, al trabajador le corresponden los salarios desde la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo, con un máximo de doce mensualidades. Este concepto es conocido en España como *salarios de tramitación*, mientras que en México y otros países latinoamericanos se denominan *salarios caídos*.

Frente a la acción de readmisión, el art. 49 LFT señala que el empresario cuenta con una serie de situaciones en las que puede quedar eximido de dicha acción. Entre estas, se encuentra que la readmisión se ejercite por parte de trabajadores con una antigüedad inferior al año, o por aquellos trabajadores eventuales no indefinidos -temporales-, en la cual el empresario puede abonar una indemnización en lugar de proceder a la

<sup>58</sup> *Vid.* M.C. MACÍAS VÁZQUEZ, *op. cit.*, p. 507.

<sup>59</sup> El art. 38 LFT especifica que los trabajos para la explotación o restauración de determinadas minas pueden suscribirse mediante otra o tiempo determinado.

<sup>60</sup> Vinculadas a determinadas profesiones, como trabajadores de buques, trabajadores del campo, deportistas profesionales, actores, músicos y médicos residentes.

readmisión. La indemnización varía en virtud del tipo de contrato que quedó suscrito.

De esta forma, el art. 50 LFT continúa con las cuantías, dictando que, en los contratos por tiempo indeterminado inferior al año, se abonará una indemnización igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados. Si el contrato temporal excede de un año, la indemnización comprenderá seis meses de salario por el primer año y veinte días de salario por cada año de prestación de servicios. Respecto a los contratos indefinidos, la indemnización sigue siempre el mismo cálculo, veinte días de trabajo por cada año de servicio. Adicionalmente, en ambos tipos de contratos, también se abonará una indemnización adicional correspondiente a tres meses de salario, así como los salarios de tramitación.

En España, el despido improcedente conlleva en exclusiva una indemnización de treinta y tres días por cada año de servicio. Observamos, por tanto, que el régimen indemnizatorio en México es más elevado a menor antigüedad que en España, y dentro del sistema indemnizatorio mexicano, extinguir de forma improcedente un contrato temporal resulta una cuantía mayor en las relaciones laborales de corta duración, frente a la contratación indefinida también de corta duración. Esto se debe a que la indemnización en la contratación indefinida es de veinte días por año de servicio, mientras que, en la contratación temporal, la indemnización puede alcanzar los seis meses de salario durante el primer año.

### *La subcontratación y el empleo temporal*

Otro de los aspectos criticados por la academia mexicana respecto a la estabilidad en el empleo ha sido el aumento de la subcontratación. La subcontratación comenzó a ser ampliamente conocida en México a comienzos de los años noventa, y, cabe tener en cuenta que, en las empresas que se dedican a prestar servicios externalizados, la contratación temporal es más común, acogiéndose al contrato por obra determinada, aumentando las situaciones de precariedad laboral y para ser despedido de forma arbitraria mediante la extinción del contrato temporal<sup>61</sup>. La subcontratación se interpreta como un escape a la contratación ordinaria indeterminada. Esto es porque la regulación, si bien no lo permite de forma expresa, cuenta con una conceptualización muy amplia, que está permitiendo recurrir a la

---

<sup>61</sup> Vid. G. MORENO ÁLVAREZ, *Crisis global, desempleo y nuevas formas de contratación en la reforma laboral*, en *Inventio*, 2012, n. 15, p. 26. En el sentido de que las condiciones de trabajo de los trabajadores en subcontratas son desventajosas y no se compara con las de la empresa principal en M.A. LACAVEX BERUMEN, Y. SOSA Y SILVA GARCÍA, J. RODRÍGUEZ CEBREROS, *op. cit.*, p. 29.

contratación temporal en las tareas subcontratadas, como veremos.

La regulación de la subcontratación ha sufrido variaciones en la normativa mexicana, pasando por una etapa inicial en la que no se permitía, hasta su reconocimiento legal, para finalmente retomar una legislación que trata de limitar su utilización.

En origen, para el bloque de preceptos vinculados con la prestación de servicios entre empresas, el art. 12 LFT comenzaba definiendo al *intermediario* como la persona que contrata o que interviene en la contratación de otra o varias personas para que presten servicio a un empleador. En España, este concepto de *intermediación* es más similar a los servicios prestados por las agencias de colocación, o más bien, por las empresas de trabajo temporal, ya que son las únicas habilitadas legalmente para contratar trabajadores, para, posteriormente, cederlos a la empresa que se beneficiará de los trabajos.

En este marco de intermediación, el art. 13 LFT establecía que las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos y cuenten con medios propios suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de la relación con sus trabajadores, no se consideraban intermediarios, sino empleadores. El art. 14 señalaba una serie de derechos para los trabajadores, por las cuales, los trabajadores contratados por medio de intermediarios debían de prestar servicio con las mismas condiciones de trabajo y derechos que el resto de los trabajadores similares en la empresa beneficiaria.

Estos preceptos suponen la antesala de la subcontratación previamente a su reconocimiento legal. Pero, con anterioridad al mismo, encontramos que la subcontratación no encuentra base jurídica para llevarse a cabo. Solamente, resultaba posible solicitar trabajadores a empresas dedicadas a la intermediación, que no cuentan con medios suficientes para prestar la actividad.

Esta situación se mantuvo hasta el Decreto de 30 de noviembre de 2012. Regular la subcontratación fue la cuestión más problemática de esta reforma, aunque la intención fue dar amparo legal a una dinámica empresarial que ya se producía en la práctica<sup>62</sup>. Así, las modificaciones sobre el art. 15 LFT definieron la subcontratación como la ejecución de obras o la prestación de servicios con sus propios trabajadores, en favor del contratante, el cual fija las tareas y supervisa el desarrollo de la obra o los servicios contratados. El artículo en cuestión establecía una serie de reglas para limitar una utilización abusiva de la subcontratación, por la cual no se podía recurrir a este tipo de contratación entre empresas en cualquier

---

<sup>62</sup> Vid. M.A. YARRINGTON MORALES, *Las últimas reformas al derecho laboral. Análisis del derecho laboral individual*, en *Diké*, 2021, n. 29, p. 10.

situación.

Para recurrir a la subcontratación, la empresa subcontratada no podía realizar la totalidad de las actividades de la empresa contratante, ni los trabajadores subcontratados podían ejercer tareas iguales o similares a las de los trabajadores de la empresa contratante. Por último, la subcontratación debía quedar justificada en la especialización de las tareas prestadas por la empresa externa. De no cumplirse con estas condiciones, la empresa contratante se consideraría empleador directo de los trabajadores subcontratados, con la responsabilidad que conlleva, incluidas la de Seguridad Social. Durante la aplicación de esta normativa, los tribunales mexicanos trataron de perfilar en mayor medida las condiciones para recurrir a la contratación. De esta forma, la jurisprudencia mexicana pauta una serie de usos irregulares de la subcontratación, donde, en definitiva, se persigue aquellas situaciones que incurren en una simulación jurídica, presentando la existencia de subcontratación de forma engañosa y ocultando la relación laboral directa<sup>63</sup>. En España conocemos este fenómeno como *cesión ilegal*, prohibida de forma general por el art. 43.2 ET.

Posteriormente, la reforma laboral que se produjo mediante el Decreto de 23 de abril de 2021 volvió a modificar el régimen de subcontratación, limitándolo. De esta forma, el actual art. 12 LFT<sup>1</sup> comienza estableciendo que la subcontratación queda prohibida, entendiéndose como tal el ejercicio de poner trabajadores propios en beneficio de otro. Se permite la actividad de las agencias de empleo o intermediación que, aunque intervengan en el proceso de contratación de trabajadores, no se consideran empleadores de los mismos, correspondiendo tal posición a la empresa que se beneficia de la prestación de servicios. Bajo esta prohibición general de la subcontratación, el art. 13 LFT permite la subcontratación de obras o servicios, cuando estos sean especializados. Para recurrir a la subcontratación en la actualidad, además se requiere que la obra o servicio a prestar no forme parte del objeto social ni de la actividad económica principal de la empresa contratante. Por tanto, observamos que la subcontratación no queda completamente prohibida y sigue con un margen de actuación amplio. Aun así, presenta un régimen más protector que en la normativa española, ya que esta sí permite la subcontratación de tareas similares, y en ocasiones sirve para que la empresa contratante no asuma la responsabilidad directa de contratar a los trabajadores, devaluando las condiciones de trabajo.

---

<sup>63</sup> Para conocer los diversos pronunciamientos de los tribunales mexicanos en la materia, recomendamos la consulta de la jurisprudencia y argumentos expuestos en A. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, *La Legislación Laboral Mexicana: ¿flexibilidad del legislador y seguridad del juzgador?*, en *esta Revista*, 2014, n. 3, pp. 9-12 del extracto.

Por tanto, y visto lo anterior, México se enfrenta al mismo problema que tuvo España durante años, el uso de la contratación temporal, principalmente por el contrato de obra o servicio determinado, para la cobertura del empleo en las empresas subcontratadas. En España, el recurso a la contratación temporal se llevaba a cabo aun cuando las contrataciones eran sucesivas, y, en definitiva, se trataba de tareas permanentes para la empresa, justificado en una renovación secuencial del encargo mercantil entre empresas. La solución a este problema, como vimos, ha supuesto la derogación del contrato por obra o servicio determinado, aunque con antelación, el Tribunal Supremo ya limitó el uso de dicho contrato, obligando a recurrir a la contratación indefinida para la cobertura de los puestos en empresas dedicadas a la subcontratación. La contratación indefinida, además de establecer mejores garantías para mantener el empleo a largo plazo, conlleva la extinción objetiva, con una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio, superior a la de fin de contrato temporal, de 12 días de salario por cada año de servicio, en caso de que la empresa perdiera el contrato mercantil de subcontratación de servicios. Una de las posibilidades para México en este sentido, supondría limitar también la contratación temporal en la subcontratación, obligando a la contratación indefinida de sus trabajadores. Esto podría quedar justificado desde un punto de vista causal, y a la vista de la legislación mexicana, si entendemos que la actividad de la empresa subcontratada requiere tareas permanentes, aunque la prestación del servicio mercantil se preste a diferentes empresas contratantes con el paso del tiempo.

### *Jurisprudencia relativa a la contratación temporal mexicana*

A continuación, destacaremos algunos aspectos principales que rigen la contratación temporal, no con base directa en el análisis de la legislación mexicana, sino siguiendo los criterios de su aplicación por los tribunales del país.

#### *La prórroga del contrato temporal*

Retomando las cuestiones de prórroga del contrato temporal, esta puede producirse de dos formas, una tácita, cuando el trabajador continúa sus funciones sin oposición del empresario, y otra expresa, cuando ante el mismo supuesto el trabajador solicita de forma verbal o escrita la continuación de la relación laboral con la aceptación del patrón. Cuando se produce una prórroga expresa y el empresario no la acepta, el trabajador puede demandar la prórroga, correspondiendo al empresario la carga de



probar que ya no existen las tareas laborales que dieron lugar a la contratación temporal<sup>64</sup>. En caso de que las tareas que dieron origen a la contratación temporal continúen, el trabajador tiene derecho a ser reincorporado<sup>65</sup>. Con lo anterior, en el contrato temporal el empresario no puede poner fin a la relación laboral solo por la llegada término de la duración pactada en dicho contrato. La naturaleza del trabajo a prestar debe quedar señalada expresamente en el contrato a fin de justificar la conclusión de la prestación de servicios en cuestión, pero, si al llegar la fecha fin de contrato, las causas que dieron origen a la contratación temporal continúan existiendo, el contrato debe prorrogarse por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia<sup>66</sup>.

Además de demandar una prórroga, si el trabajador considera que el empleo corresponde a un contrato indefinido, puede demandar la nulidad del contrato, con base a que las tareas nunca fueron de carácter temporal, sino permanentes. Esta acción de nulidad tiene por objetivo invalidar la cláusula que establece la temporalidad o que limita en el tiempo la duración del contrato de trabajo, pudiendo ejercitarse tras la finalización de este, con el objetivo de que se declare como un contrato indefinido<sup>67</sup>.

#### *La terminación de los contratos temporales*

Respecto al contrato por obra o tiempo determinado, para prevenir el abuso en la contratación temporal en esta modalidad, la empresa tiene la obligación de conservar estos contratos durante un año desde que terminaron y, en su caso, aportarlos al acto de juicio cuando sean solicitados, con base en el art. 804 LFT. Cuando se celebren diversos contratos sucesivos por períodos determinados de forma fraudulenta, la relación laboral en cuestión no termina, sino que se transforma en indefinida<sup>68</sup>. En esta línea, para la conversión, se requiere contratar a un trabajador bajo esta modalidad en dos ocasiones consecutivas o tres alternas, excluyendo a los trabajadores de la construcción<sup>69</sup>.

<sup>64</sup> *Vid.* Suprema Corte de Justicia 31 julio 2014, Tesis Aislada 2a. LXXXII/2014 (10a.), p. 467.

<sup>65</sup> *Vid.* Suprema Corte de Justicia 9 septiembre 2016, Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 114/2016 (10a.).

<sup>66</sup> *Vid.* Suprema Corte de Justicia 18 febrero 1980, Tesis de Jurisprudencia 105, Amparo directo 3965/79.

<sup>67</sup> *Vid.* Suprema Corte de Justicia 9 septiembre 2016, cit.

<sup>68</sup> *Vid.* Suprema Corte de Justicia, Tribunales Colegiados de Circuito, julio 2012, Tesis VIII. 1o. (X Región) J/4 (9a.), p. 1558.

<sup>69</sup> *Vid.* M.A. LACAVEX BERUMEN, Y. SOSA Y SILVA GARCÍA, J. RODRÍGUEZ CEBREROS, *op. cit.*, p. 15.

Respecto al contrato por sustitución, para la terminación de dicho contrato, la empresa no puede extinguir la relación laboral alegando que el contrato del trabajador concluyó por vencimiento del tiempo pactado, sino que es necesario que el trabajador sustituido se reincorpore al trabajo, cuestión que, de no demostrarse, no justificaría el despido del trabajador contratado por la modalidad de sustitución<sup>70</sup>.

### 2.3. Breves comentarios comparativos

Visto lo anterior, el régimen jurídico mexicano en materia de contratación se presenta con un contenido más inespecífico, más próxima a la normativa sobre contratos anterior a la reforma laboral de 2021 en España. Aun así, la normativa mexicana, establece una predisposición hacia la contratación indefinida, posibilitando la contratación temporal en situaciones concretas. Esta orientación hacia el empleo estable se plasma en los pronunciamientos de la Suprema Corte de Justicia, mediante los cuales se ha limitado la contratación temporal o se han establecido mayores garantías para que el empleo temporal no sea extinguido de forma arbitraria por parte del empleador.

Pero, pese a los intentos de la jurisprudencia mexicana por tasar el uso de la contratación temporal, la descripción de las situaciones en las que se permite recurrir a la contratación temporal por parte de la LFT se presenta con una posibilidad muy amplia. De esta forma, para la celebración de una obra, podremos mantener el vínculo laboral sin límite de tiempo, perjudicando la estabilidad en el empleo del trabajador. Es cierto que un trabajador puede lograr que su contrato se considere indefinido si reclama la nulidad de la cláusula de temporalidad o si ha firmado varios contratos por obra. Sin embargo, para ello es necesario que tome la iniciativa, generalmente de forma individual, e inicie un conflicto legal con la empresa.

De igual manera ocurre en la vertiente por tiempo determinado cuando así lo exige la naturaleza del trabajo a prestar, sin que la normativa fije un límite temporal. Algo más conciso puede ser la contratación por tiempo determinado vinculada a la sustitución temporal de otro trabajador, ya que podemos conocer la duración aproximada en determinadas ausencias con reserva del puesto de trabajo.

La normativa española, cuenta con mayores limitaciones y concreciones en las causas para recurrir a la contratación temporal, con lo

---

<sup>70</sup> *Vid.* Suprema Corte de Justicia, Tribunales Colegiados de Circuito, septiembre 2001, Tesis Aislada X. 1o. 54L, p. 1032.

que, sumado al aumento de sanciones en materia de contratos de trabajo fraudulentos, ha favorecido el cumplimiento de la normativa y la reducción de los contratos de duración determinada por parte del sector empresarial. Aunque la legislación actual se orienta en mayor medida al cumplimiento de la normativa en los términos anteriores, cuenta con menos incentivos para la reclamación cuando se produce una situación irregular en la contratación temporal. Para este caso, la indemnización por despido improcedente se vincula a la antigüedad, siendo de 33 días de salario por año de servicio, sin que exista una indemnización fija inicial. Atendiendo al vínculo temporal de la relación laboral, y con una indemnización basada en la antigüedad, los trabajadores en esta situación obtienen indemnizaciones reducidas, si las comparamos con el sistema indemnizatorio mexicano, que pauta una indemnización que, como mínimo, supone los salarios de la mitad de los meses de trabajo prestados más tres meses adicionales de salario si no se opta por la readmisión.

Cabe destacar que durante años y con anterioridad al 2021, el régimen contractual español operaba con las desventajas de ambos sistemas, por el cual, incluso con una normativa con cierta precisión para recurrir a la contratación temporal, se celebraban numerosos contratos de forma irregular. Además, el motivo para presentar una reclamación seguía siendo insuficiente, ya que la indemnización, al igual que hoy en día, dependía de la antigüedad del trabajador.

Por tanto, parece que el sistema para estabilizar el empleo temporal fraudulento en México depende mucho más de la reclamación del trabajador, en lugar del cumplimiento inicial de la normativa contractual por parte del empresario. Tras la reclamación del despido injustificado por parte del trabajador, este será reincorporado o indemnizado con una cuantía elevada, como comentamos. En cambio, el sistema español ha pasado de un control judicial de la contratación temporal sin muchas motivaciones para la reclamación, sobre todo, en relaciones laborales de poca antigüedad, a una serie de cambios normativos orientados a reducir el control judicial desde el cumplimiento en origen de la normativa contractual. Las modificaciones legales que se observaron en el estudio han conseguido disminuir el uso abusivo de contratación temporal, como expondremos en el siguiente punto, aunque los incentivos para la reclamación de la contratación irregular siguen siendo bajos, mientras la indemnización quede vinculada al tiempo en el que el trabajador prestó servicios en los términos actuales.

### 3. Relación entre legislación laboral y niveles de empleo temporal

Exploramos cómo la legislación laboral ha impactado en los niveles de empleo temporal en España y México. A lo largo de los próximos puntos, examinaremos cómo han evolucionado estos niveles en España tras la reforma de 2021, y se compararán con los cambios más graduales observados en México en las últimas dos décadas. Este análisis permitirá identificar similitudes y diferencias en sus contextos laborales y sus efectos sobre la estabilidad en el empleo.

#### 3.1. Niveles de empleo temporal en España

En España, durante las dos décadas previas a la última reforma laboral, la contratación temporal en el sector privado alcanzó su punto máximo en 2006, con más del 34% y un mínimo por debajo del 23% en 2013<sup>71</sup>. En los años inmediatamente anteriores a la reforma de 2021, este porcentaje oscilaba entre el 23 y el 25%, situándose actualmente alrededor del 12%<sup>72</sup>. El elevado número de contratos temporales suscritos anualmente evidencia su significativo uso en el mercado laboral español. Antes de la reforma, el 90% de los contratos de trabajo firmados al año eran temporales, es decir, aproximadamente 9 de cada 10<sup>73</sup>. Actualmente, este porcentaje ha disminuido, representando menos de 6 de cada 10 contratos de trabajo en los sectores público y privado<sup>74</sup>.

De este modo, la tasa de temporalidad en España ya no se acerca al promedio de la Unión Europea, sino que se sitúa por debajo, con una media europea del 12,7% en 2024<sup>75</sup>. La aplicación del RD-Ley 32/2021 muestra una reducción de la contratación temporal, incluso en etapas de crecimiento económico en el que aumenta el número de contratos de trabajo totales. Esta reducción es contraria al aumento habitual de la contratación temporal durante las etapas de expansión económica<sup>76</sup>. Pese a producirse una

---

<sup>71</sup> Según la EPA del INE para *Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad* del primer trimestre del año, en el periodo 2002-2024.

<sup>72</sup> *Idem*.

<sup>73</sup> Según los datos estadísticos del SEPE sobre la *Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales* para los periodos 2001-2014 y 2015-2024, respecto a los meses enero-marzo de 2024.

<sup>74</sup> *Idem*.

<sup>75</sup> Según los datos de Eurostat para los trabajadores de 15 a 64 años, de los 27 países de la Unión Europea (desde 2020), para el primer trimestre de 2024, extraídos de la estadística sobre *Temporary employees as a percentage of the total number of employees, by sex and age (%)*.

<sup>76</sup> *Vid.* J. PIQUERAS GARCÍA, [El factor edad en la reforma de 2021 sobre la contratación laboral del](#)

reducción en la contratación temporal tras la reforma de 2021, determinados grupos de trabajadores siguen asumiendo mayores niveles de contratación temporal. Entre otros grupos, la temporalidad sigue afectando en mayor medida a los trabajadores jóvenes<sup>77</sup>.

Otro de los riesgos de la reforma era el aumento desproporcionado del empleo indefinido fijo discontinuo, el cual, aunque se considera indefinido, tiene mayor espacio para proporcionar un empleo con poca estabilidad, debido a que se puede prestar servicios durante pocos meses al año. Este crecimiento del empleo indefinido, impulsado por la reducción de los contratos de duración determinada, no ha venido acompañado de un aumento significativo en los contratos fijos discontinuos, que representan un porcentaje reducido en todos los grupos de edad y no superan el 5% del empleo indefinido, mientras que la contratación indefinida permanente u ordinaria sí ha registrado un aumento importante<sup>78</sup>.

### 3.2. Niveles de empleo temporal en México

En México, en estos últimos veinte años, la contratación temporal ha seguido un ligero aumento paulatino, en el cual ha pasado de representar el 10,21% en 2004 hasta situarse en un 13,77% en la actualidad<sup>79</sup>. En este tiempo, como dijimos, la legislación mexicana ha pasado por diversas reformas, entre ellas la de 2012, la cual modificó parte del régimen de contratación. Pese a los cambios normativos en este tiempo, no se aprecia una respuesta concreta por parte de los niveles de contratación temporal en el país.

El aumento de la contratación temporal parece responder a las propias dinámicas del mercado de trabajo y la extensión del empleo temporal a nivel internacional, debido en parte a la flexibilidad para contratar que también experimentó México. Con esto, la tasa de temporalidad en dicho país ha sido, durante mucho tiempo, más favorable que la de España antes de la reforma laboral de 2021, mostrando un porcentaje más bajo. Sin embargo, tras la reforma en cuestión, ambas tasas se han alineado y presentan cifras semejantes en la actualidad. Además, la tasa de temporalidad en México se encuentra en un nivel comparable a la media europea. Dicho esto, ambos

---

*sector privado: temporalidad, fijos discontinuos y rotación*, en *Temas Laborales*, 2024, n. 172, p. 123.

<sup>77</sup> *Ibidem*, p. 135.

<sup>78</sup> *Idem*.

<sup>79</sup> Según la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo con los datos para *Puestos de trabajo registrados* del Instituto Mexicano del Seguro Social. La tasa de temporalidad del 13,77% responde a los meses de enero a marzo de 2024.

países presentan situaciones de vulnerabilidad en el empleo, principalmente, el empleo informal de México, el cual puede estar enmascarando gran parte del empleo temporal del país. En cambio, encontramos que los problemas en la península ibérica quedan vinculados al aumento de inseguridad del empleo indefinido, como veremos.

### 3.3. Situaciones de inestabilidad laboral

Los apartados siguientes abordan las distintas formas en que la inestabilidad laboral se manifiesta tanto en España como en México. A pesar de los esfuerzos normativos por fomentar la estabilidad en el empleo, persisten ciertas debilidades en sus respectivos marcos regulatorios que contribuyen a situaciones de incertidumbre para los trabajadores. A continuación, se procederá a analizar cómo la inestabilidad laboral ha evolucionado en cada contexto y cómo las diferentes normativas han impactado en la realidad laboral de ambos países.

#### 3.3.1. Identificación de fortalezas y debilidades del marco normativo español

En España, la reforma laboral de 2021 ha podido colaborar de forma general en la estabilidad en el empleo y en el mantenimiento del trabajo para aquel que presta servicios por cuenta ajena. Esto se refleja en un aumento considerable del empleo indefinido, principalmente, del empleo indefinido permanente, y en la reducción de la tasa de temporalidad general de los últimos años<sup>80</sup>.

Aunque los datos sobre empleo son, generalmente, positivos, encontramos situaciones de *inestabilidad adaptada* a la regulación del RD-Ley 32/2021, que, para no recurrir a la contratación temporal fraudulenta, hacen uso de la contratación indefinida de una forma que tampoco corresponde con el fin de la normativa. Esta inestabilidad ha conseguido transmitir parte de las características que vinculamos a la contratación temporal a parte de la contratación indefinida. La muestra de ello se encuentra en que la tasa de rotación específica para el empleo indefinido ha aumentado tras la reforma de 2021<sup>81</sup>. Esto significa que existe más probabilidad de perder el empleo

---

<sup>80</sup> Vid. J. PIQUERAS GARCÍA, *op. cit.*, p. 135.

<sup>81</sup> El índice de rotación en el empleo indefinido ha pasado de un 1,09 en 2019 y de un 1,08 en 2021 a un 1,32 en 2022, siendo el último año con datos accesibles al respecto

indefinido en la actualidad, tras la aplicación de la reforma.

Las vías para la inestabilidad dentro de la contratación indefinida se llevan a cabo de varias maneras, aunque las más llamativas son las que quedan vinculadas con la extinción de la relación laboral. Estas consistirán en el aumento de las no superaciones de los periodos de prueba, de las dimisiones voluntarias y de las extinciones indemnizadas en aquellas relaciones de corta antigüedad.

Respecto a la primera cuestión, resulta que las no superaciones de los periodos de prueba han aumentado en un 7%, pasando del 28% en 2020 al 35% en 2024<sup>82</sup>. El aumento del número de no superación de los periodos de prueba puede tener sentido desde la perspectiva del RD-Ley 32/2021, en la que se limita la contratación temporal y se trata de canalizar la contratación mediante el contrato ordinario, el indefinido. De hecho, antes de la reforma laboral de 2021, si el objetivo empresarial era conocer y probar al trabajador, debió de recurrir a la contratación indefinida y a una eventual extinción por esta vía, en lugar de recurrir a la contratación temporal, como venía sucediendo, como uno de los motivos empresariales para este tipo de contratación, con la intención de probar al trabajador.

Por tanto, la existencia de periodos de prueba y del aumento en el número de no superaciones de este, no es, en sí, el problema. La inestabilidad en la contratación indefinida surge cuando la empresa trata de ampliar dichos periodos y/o se usan para recurrir a mano de obra nueva, extinguiendo la relación laboral mediante la no superación del periodo de prueba de forma previa a la duración máxima del mismo, de forma sistemática. En este sentido, la redacción del art. 14.1 ET permite a la negociación colectiva fijar los límites de duración que podrán tener los periodos de prueba. En defecto de pacto, el precepto señala una duración del periodo de prueba de hasta seis meses para técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores, modificable por la regulación convencional, como decíamos. Hasta realizar un estudio más detallado sobre el aumento de los periodos de prueba, contamos con una sentencia que declara abusiva la extinción a 28 días de prestación de servicios en un periodo de prueba de 30 días<sup>83</sup>. Para el fraude, no es necesario que la empresa o la patronal trate de ampliar la duración de los periodos de prueba,

---

actualmente, según el SEPE, [2023 Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2022](#), 2023, p. 43. Este índice hace referencia exclusivamente al empleo indefinido, no incluye el empleo de duración determinada.

<sup>82</sup> Según los datos de la Base de Datos Estadísticos de la TGSS correspondientes a las *Bajas medias en el Régimen General por causa de baja y tipo de contrato* para el periodo 2020-2024 utilizando el mes de enero de cada año.

<sup>83</sup> STSJ Cantabria 28/2024, de 26 de enero (rec. 867/2023).

sino que recurra a la no superación de forma previa al fin del periodo de prueba con intención de asimilar la contratación indefinida al uso fraudulento de la contratación temporal con anterioridad a la reforma de 2021.

Sobre el aumento de las dimisiones voluntarias, cabe destacar que estas han aumentado de un 5,5% en 2020 a un 18,5% en 2024<sup>84</sup>. De estos datos no resulta posible vincular que parte de estas dimisiones correspondan a un uso fraudulento por parte de los empleadores, aunque sea sencillo para nosotros recordar las situaciones en las que la extinción del trabajador se trata de realizar mediante una baja voluntaria y no mediante el despido. Por otro lado, las dinámicas del mercado de trabajo sugieren que un porcentaje de las dimisiones se llevan a cabo para promocionar en el empleo<sup>85</sup>.

Respecto a las extinciones en relaciones laborales de poca antigüedad, hay que destacar que las relaciones indefinidas con una duración que no supera los seis o los doce meses han pasado de un 2,54% y un 5,75% en 2020 a un 5,5% y un 11,07% en 2024, respectivamente<sup>86</sup>. Por lo que, aun con la disminución del empleo temporal, el empleo indefinido de corta duración se ha duplicado. Este aumento sería lógico al inicio de la reforma, cuando se sustituyó drásticamente el empleo indefinido por el temporal, pero, dos años después de que los efectos de la reforma entrarán en vigor, parecen indicar mayor rotación del empleo indefinido, tal y como reflejan los índices de rotación del SEPE a los que hicimos mención.

Desde otra perspectiva no extintiva, cabría hablar brevemente del empleo indefinido fijo discontinuo. El empleo fijo discontinuo no es, por sí mismo, inestable, pero cabe tener en cuenta que, aunque tengamos la certeza de que tendremos trabajo todos los años una vez finalice la campaña e inicie la siguiente, la estabilidad en el empleo queda truncada si solo prestamos servicios durante pocos meses al año. Trabajar pocos meses al año conlleva, como en el caso anterior, a acumular una antigüedad baja a efectos de despido. Esto se debe a que, a estos trabajadores solo computan el tiempo de trabajo efectivo, y no el de inactividad, a efectos de antigüedad para la indemnización por despido<sup>87</sup>. Con esto, prescindir sin justificación

---

<sup>84</sup> Según los datos citados de la Base de Datos Estadísticos de la TGSS.

<sup>85</sup> Según el informe de RANDSTAD RESEARCH, *Tendencias de RRHH 2023. Déficit de talento, rotación y estrategias de fidelización*, 2022, p. 36.

<sup>86</sup> Según datos de la EPA del INE correspondientes a *Asalariados con contrato indefinido por tiempo que llevan trabajando en el empleo actual, sexo y tiempo desde el comienzo o renovación del contrato* para el periodo 2017-2024, utilizando el primer trimestre de cada año.

<sup>87</sup> Vid. R. PARRÉS MIRALLES, *Antigüedad y fijos discontinuos: el tiempo computable a efectos retributivos e indemnizatorios. Últimos desarrollos en la jurisprudencia*, en *esta Revista*, 2021, n. 2, pp. 340-341.



del trabajador fijo discontinuo que presta servicios por pocos meses resulta económicamente accesible. Esta situación puede contenerse de igual manera si la indemnización de despido no queda vinculada exclusivamente a la antigüedad del trabajador, como en el caso anterior.

### 3.3.2. Comparación con la inestabilidad laboral en México

Con el surgimiento de la mundialización del capital, México comenzó una etapa de participación en la economía global, donde el derecho mexicano del trabajo ha tenido que enfrentarse a los retos impuestos por las transformaciones en las técnicas de producción que conllevan nuevas formas de organización del trabajo, la prevalencia de los asuntos e intereses económicos y políticos sobre los sociales, la tendencia globalizadora de la economía y la economía neoliberal<sup>88</sup>. En este contexto, en México comenzó a apreciarse un aumento de los trabajadores temporales a mediados de los años 2000<sup>89</sup>. Este aumento de la contratación temporal no supuso, en las empresas establecidas formalmente, una sustitución en las dinámicas de contratación, ya que los trabajadores mexicanos se mantuvieron con contratos permanentes en su mayoría<sup>90</sup>.

Ahora bien, el mercado de trabajo mexicano cuenta con una característica propia, menos extendida en los países europeos: el trabajo informal. El trabajo informal en relación de dependencia, también conocido como trabajo no registrado, en negro o sin contrato, se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir con las formalidades legales<sup>91</sup>. El recurso al empleo informal se lleva a cabo, principalmente, por dos motivos. El primero de ellos se realiza por parte de las empresas con el objetivo de minimizar costes u obtener el mayor beneficio posible a partir de los recursos disponibles, mientras que, en segundo lugar, el empleo informal restante se lleva a cabo como una actividad económica destinada a sostener a las familias que se autoemplean y dependen de este tipo de

---

<sup>88</sup> Vid. C.S. QUIÑONES TINOCO, S. RODRÍGUEZ LUGO, *La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2015, n. 21, p. 188.

<sup>89</sup> Vid. G. ROJAS GARCÍA, C. SALAS PÉREZ, *La precarización del empleo en México, 1995-2004*, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2008, n. 19, p. 51.

<sup>90</sup> Vid. B. GARCÍA GUZMÁN, *Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo*, en *Estudios Demográficos y Urbanos*, 2010, n. 1, p. 79.

<sup>91</sup> Vid. G. MORENO ÁLVAREZ, *op. cit.*, p. 25. La autora también se refiere al trabajo informal por cuenta propia como un trabajo de supervivencia, fuera de toda formalidad legal, como el de los vendedores callejeros.

trabajos<sup>92</sup>.

Como comentamos brevemente, la reforma laboral de 2012 trató de reducir la informalidad y aumentar la productividad. Tras el transcurso del tiempo y el análisis de los efectos normativos de dicha reforma, se aprecia que consiguió alcanzar estos objetivos de manera incompleta. De esta forma, se produjo un gran aumento del empleo formal, pero, a cambio, se precarizó el mercado laboral<sup>93</sup>. Además de que la productividad laboral no aumentó, sino que siguió reduciéndose, la tendencia del crecimiento en número de los trabajadores que cobran el salario mínimo continuó expandiéndose<sup>94</sup>. Aun así, en la actualidad, el porcentaje de empleo informal en México se encuentra en un porcentaje elevado, situándose en el 54,3% para comienzos de 2024<sup>95</sup>. En el panorama latinoamericano, otros países como Honduras, Guatemala y Nicaragua presentan porcentajes de empleo informal más elevados, muy próximos al 80%, mientras que los países con menores niveles de empleo informal se encuentran en Uruguay (24,5%), Costa Rica (39,1%) y Chile (40,5%)<sup>96</sup>.

Entre los efectos negativos del trabajo informal, encontramos que, aunque los trabajadores informales destinan una media de 35 horas de trabajo, frente a una media de 45 horas por parte de los trabajadores formales<sup>97</sup>, los trabajadores en esta situación perciben un salario en una cuantía inferior a los trabajadores formales, con una diferencia de 3.200 pesos mexicanos, cobrando un salario medio que pasa de 7.880 a 4.680 pesos<sup>98</sup>. Esta variación supone una reducción salarial considerable, del 40,61%, en comparación con la variación de horas realizadas por ambos tipos de trabajadores, donde los trabajadores informales realizan una jornada un 22% inferior. Además de obtener un salario más bajo, estos

---

<sup>92</sup> Vid. J.F. MARTÍNEZ PÉREZ, *El sector informal en México*, en *El Cotidiano*, 2005, n. 130, p. 34. El tamaño de la empresa es el factor principal para encontrar empleo informal, siendo las microempresas las que más empleo informal generan, según el estudio de W. OVANDO-ALDANA, C.R. RIVERA-ROJO, M.C. SALGADO-VEGA, *Características del empleo informal en México, 2005 y 2020*, en *Papeles de Población*, 2021, n. 108, p. 174.

<sup>93</sup> Vid. E. LORÍA DÍAZ, E. SALAS GONZÁLEZ, *op. cit.*, p. 74.

<sup>94</sup> *Ibidem*, pp. 81-82.

<sup>95</sup> Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para el primer trimestre de 2024.

<sup>96</sup> Vid. W. OVANDO-ALDANA, C.R. RIVERA-ROJO, M.C. SALGADO-VEGA, *op. cit.*, pp. 159-160.

<sup>97</sup> Vid. E. CUEVAS RODRÍGUEZ, H.A. DE LA TORRE RUIZ, S.O. REGLA DÁVILA, *Características y determinantes de la informalidad laboral en México*, Estudios Regionales en Economía, Población y Desarrollo, 2016, n. 35, p. 9. Los autores señalan que el trabajador informal dedica menos horas al trabajo en comparación con el formal, debido a que, al carecer de contrato, la jornada de trabajo es más flexible para los informales.

<sup>98</sup> Según la citada ENOE del INEGI.

trabajadores se ven expuestos a la extinción arbitraria de la relación laboral y a no poder acceder a las garantías de la protección social. Desde una perspectiva general, el problema del crecimiento del sector informal en México también ha favorecido la reducción de las clases medias, contribuyendo en la polarización y la desigualdad entre los trabajadores<sup>99</sup>.

Entre los grupos vulnerables para trabajar de forma informal, los trabajadores jóvenes son uno de los grupos con mayores probabilidades de trabajar sin contrato escrito<sup>100</sup>. Siguiendo un patrón similar al recurso en la contratación temporal en España, los trabajadores más jóvenes, están más expuestos al empleo informal, en comparación con los trabajadores de edad intermedia. En México, esto ocurre, principalmente, con los menores de 25 años, debido a que las empresas formales argumentan que los jóvenes cuentan con capacidades intelectuales en formación y con una escasa trayectoria profesional<sup>101</sup>. Por tanto, la experiencia que se adquiere a lo largo del desarrollo de la vida laboral conforme aumenta la edad, permite aumentar el conocimiento del trabajador, incrementando su posibilidad de acceder a empleos con mejores condiciones, como podría ser el empleo formal<sup>102</sup>.

Siendo el empleo formal indefinido el más protegido, encontramos que los contratos temporales ingresan un salario por una cuantía intermedia entre los trabajadores que no tienen contrato y los que tienen un contrato permanente<sup>103</sup>. En esta relación entre empleo temporal y empleo informal como situaciones con más desventajas para los trabajadores, el aumento del empleo formal se incentiva principalmente a través de la contratación temporal<sup>104</sup>.

En el uso indebido de la contratación temporal, debemos destacar que parte del sector empresarial suscribe contratos temporales que no corresponden a su funcionamiento, argumentando que la contratación ordinaria sigue unas reglas restrictivas que impiden participar de forma competitiva en la economía nacional e internacional<sup>105</sup>. En otras ocasiones, el sector empresarial manifiesta que el recurso a la contratación temporal se justifica como periodo para probar el desempeño del trabajador en las

---

<sup>99</sup> Vid. J.F. MARTÍNEZ PÉREZ, *op. cit.*, p. 34.

<sup>100</sup> Vid. B. GARCÍA GUZMÁN, *op. cit.*, p. 79.

<sup>101</sup> Vid. E. CUEVAS RODRÍGUEZ, H.A. DE LA TORRE RUIZ, S.O. REGLA DÁVILA, *op. cit.*, p. 24.

<sup>102</sup> Vid. W. OVANDO-ALDANA, C.R. RIVERA-ROJO, M.C. SALGADO-VEGA, *op. cit.*, p. 179.

<sup>103</sup> Vid. B. GARCÍA GUZMÁN, *op. cit.*, p. 86.

<sup>104</sup> Vid. CEPAL, *Panorama Social de América Latina 2006*, 2007, p. 125.

<sup>105</sup> Vid. M.A. LACAVEX BERUMEN, Y. SOSA Y SILVA GARCÍA, J. RODRÍGUEZ CEBREROS, *op. cit.*, p. 11.

funciones que requiere el puesto de trabajo a cubrir<sup>106</sup>. Con todo lo anterior, los antiguos argumentos y usos dados en la contratación temporal en el mercado laboral español también se plasman sobre el empleo mexicano, solo que, en esa ocasión, la vulnerabilidad de los trabajadores no se plasma exclusivamente sobre el empleo temporal, sino que se reparte entre el empleo temporal y el empleo informal.

#### **4. Valoración final sobre la contratación temporal y la estabilidad laboral en España y México**

Como adelantamos, el estudio proponía una mejora mutua en los regímenes de contratación temporal, con el objetivo de reforzar la estabilidad en el empleo de ambos países. Recapitulando algunas de las cuestiones que vimos anteriormente, en el plano contractual español, destacamos los cambios realizados por la reforma de 2021, en los que la normativa se orienta al cumplimiento del recurso excepcional de la contratación temporal. Recordemos que, ya tiempo atrás, la contratación indefinida suponía la modalidad estándar para formalizar la relación de trabajo. Sin embargo, el uso de la contratación temporal para promover el empleo durante situaciones de crisis, sumado a la falta de determinación por parte de distintos legisladores para frenar el abuso de la temporalidad en los periodos de crecimiento económico, acabó por generar una aceptación generalizada de la contratación de duración determinada, sin que existieran causas justificadas para recurrir a ella.

Ante esta situación, vimos que la reforma de 2021 ha colaborado en la reducción de la contratación temporal y el aumento de la contratación indefinida por diversas vías. En síntesis, estas modificaciones se centran en el régimen de los contratos temporales existentes y el contrato indefinido fijo discontinuo, así como el aumento de las sanciones vinculadas a irregularidades contractuales.

El contrato de trabajo eventual y el contrato por obra o servicio determinado contaban con una duración máxima de hasta dieciocho meses y cuatro años, respectivamente. Tras la reforma, el contrato por circunstancias de la producción tiene una duración límite de hasta doce meses, en su vertiente imprevisible, y de un máximo de 90 días, fraccionados en al menos dos periodos, en su vertiente previsible. La reducción en los periodos máximos para suscribir contratos, el refuerzo de la causalidad formal para recurrir a la contratación temporal, junto con el

---

<sup>106</sup> *Ibidem*, p. 13.

aumento de las sanciones y el uso del contrato indefinido fijo discontinuo como canalizador de parte de la contratación irregular existente antes de la reforma, ha contribuido a la reducción de la temporalidad en España. Como mencionamos, esta reducción ha pasado del 23-25% en los años previos a 2021 a aproximadamente el 12% en la actualidad, situando la temporalidad del país entre la media europea.

Pese a lo anterior, vimos como algunas de las características propias de la contratación temporal, como la corta duración de las relaciones laborales y el aumento de la rotación, empiezan a aparecer en el empleo indefinido. De esta forma, con la tendencia actual del empleo, parece que el empleo indefinido se presenta como menos estable que con anterioridad a la reforma. Aun así, el escenario actual sobre la contratación indefinida, en nuestra opinión, es deseable frente a la situación notoria de abuso sobre la contratación temporal anterior a 2021.

Respecto a la contratación temporal, aunque la normativa actual se orienta al cumplimiento empresarial debido a las limitaciones para recurrir a la contratación temporal, el fomento del contrato fijo discontinuo y el aumento de sanciones en la materia, seguimos encontrando pocos alicientes para la reclamación individual desde la perspectiva del trabajador. En la actualidad, existen menos probabilidades de recurrir a la contratación temporal fraudulenta, pero cuando se produzcan, y conlleve la reclamación de la llegada a fin del contrato como si fuera un despido improcedente, nos encontraremos generalmente ante una indemnización reducida, salvo que se haya producido un encadenamiento de contratos irregular. Esto se debe a que la indemnización se calcula en base a la antigüedad, sin el importe de indemnizaciones mínimas.

En cambio, en el sistema mexicano, frente a una reclamación de estas características el trabajador obtendrá una indemnización muy superior, aún con la misma o inferior antigüedad que un trabajador español, al contar con un régimen indemnizatorio con una parte fija.

En esta línea, y continuando con la normativa mexicana, observamos que sus principales ventajas residen en el control judicial de la normativa y, como comentamos, en su régimen indemnizatorio. Sin embargo, el sistema mexicano también presenta algunos aspectos susceptibles de mejora. Principalmente, destacaremos la generalidad de la LFT respecto al régimen jurídico de los contratos temporales. Aunque la jurisprudencia mexicana ha ido perfilando el uso de dichos contratos, encontramos una regulación con aspectos amplios, que facilitan el uso extensivo de la contratación temporal. Entre estos aspectos, encontramos una definición poco concreta sobre cuando la naturaleza de los trabajos se considera temporal, correspondiendo la contratación en estas características o cuando no. Para

prevenir el abuso y la fijación arbitraria de las duraciones de las relaciones de trabajo por parte del empleador, también sería recomendable fijar duraciones máximas para los contratos temporales.

Con relación a la subcontratación, cabe la posibilidad de impedir la contratación temporal de los trabajadores que presten servicios a cargo de la relación mercantil entre dos empresas. Aunque el servicio se preste de forma temporal a otra entidad, la contratación indefinida puede quedar justificada en que el servicio de la empresa subcontratada se presta de forma permanente, sea para la misma empresa u otra distinta. Por último, sería conveniente revisar las sanciones de la Inspección Federal del Trabajo en materia de contratos, las cuales han servido como pilar fundamental para mejorar el cumplimiento en el modelo español.

Respecto a la persecución del trabajo informal en México, o sobre el empleo temporal en España, ambas situaciones tienen un origen común: la persecución de la inestabilidad en el empleo. Claro está que esta persecución se lleva a cabo bajo contextos diferentes, debido a que el empleo informal presenta una situación más desfavorable para el trabajador, con menores remuneraciones que los trabajadores formales y sin acceso a las prestaciones de Seguridad Social, entre otras condiciones perjudiciales. Frente a esta situación, la opción de generar empleo formal a costa de aumentar el empleo temporal puede colaborar en disminuir las condiciones de trabajo del empleo formal, como ha ocurrido anteriormente. Las vías para reducir el empleo informal no son sencillas, pero debería de abordarse desde la contribución al empleo indefinido, tal y como sostienen los fundamentos del derecho del trabajo mexicano.

## 5. Bibliografía

- ALFONSO MELLADO C.L. (2013), *El fraude en la contratación temporal*, en A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, V. CORDERO GORDILLO (coords.), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Bomarzo
- BALLESTER PASTOR M.A. (2022), *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- CALVO GALLEGOS F.J. (2022), *El Contrato (O Contratos) Por Circunstancias De La Producción*, en [grupo.us.es/inpr](http://grupo.us.es/inpr), 9 febrero
- CAVAS MARTÍNEZ F. (2022), *La reforma laboral de 2021-2022 en España: claves mitos y realidades. año y medio después de su entrada en vigor*, en *Annuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XIV, pp. 61-92
- CEPAL (2007), *Panorama Social de América Latina 2006*

- CUEVAS RODRÍGUEZ E., DE LA TORRE RUIZ H.A., REGLA DÁVILA S.O. (2016), [\*Características y determinantes de la informalidad laboral en México\*](#), Estudios Regionales en Economía, Población y Desarrollo, n. 35
- DE BUEN N. (1986), *Derecho del trabajo*, Porrúa
- DE LA CUEVA M. (1966), [\*La estabilidad en el empleo\*](#), en *Revista de Política Social*, n. 70, pp. 15-30
- DE LA CUEVA M. (1969), *Derecho mexicano del trabajo. Tomo I*, Porrúa
- DE LA CUEVA M. (1981), *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I*, Porrúa
- DE LA FUENTE LAVÍN M., ZUBIRI REY J.B. (2022), [\*La reforma laboral de 2021 en España. cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal\*](#), en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 3, pp. 199-223
- DE LAS FUENTES LACAVEX G.A., LACAVEX BERUMEN M. (2020), [\*El contrato individual de trabajo en México\*](#), en *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 4, pp. 75-87
- DE SOTO RIOJA S. (2009), [\*Contratación temporal estructural en la negociación colectiva andaluza\*](#), en *Temas Laborales*, n. 100, III, pp. 967-1019
- GARCÍA GUZMÁN B. (2010), [\*Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo\*](#), en *Estudios Demográficos y Urbanos*, n. 1, pp. 73-101
- GOERLICH PESET J.M. (2022), *La reforma de la contratación temporal*, en J.M. GOERLICH PESET, J.R. MERCADER UGUINA, A. DE LA PUEBLA PINILLA, *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch
- GÓMEZ ABELLEIRA F.J. (2014), *La contratación laboral temporal: balance y perspectivas*, en F.J. GÓMEZ ABELLEIRA (coord.), *La temporalidad laboral como problema jurídico. Diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch
- GÓMEZ ABELLEIRA F.J. (2022), [\*Las causas de la contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021\*](#), en *Labos*, n. extraordinario, pp. 19-30
- GÓMEZ SALADO M.A. (2023), [\*Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre\*](#), en *Lan Harremanak*, n. 48, pp. 13-56
- GONZÁLEZ JIMÉNEZ C. (2010), *La contratación laboral temporal en México*, en A. VICO MARTÍNEZ (ed.) *Diálogos jurídicos España-México. Volumen II*, Universitat Jaume I
- GUAMÁN HERNÁNDEZ A. (2013), [\*De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario\*](#), en *Anuario de la Facultad de Derecho*, n. 6, pp. 103-136

- LACAVEX BERUMEN M.A., SOSA Y SILVA GARCÍA Y., RODRÍGUEZ CEBREROS J. (2011), *Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 12, pp. 3-62
- LÓPEZ BALAGUER M., RAMOS MORAGUES F. (2022), *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Tirant lo Blanch
- LORÍA DÍAZ E., SALAS GONZÁLEZ E. (2019), *México: reforma laboral (2012), una formalización empobrecedora*, en *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, n. 2, pp. 72-92
- MACÍAS VÁZQUEZ M.C. (2006), *La estabilidad en el empleo. Estudio comparado de México y España*, en N. GONZÁLEZ MARTÍN (coord.), *Estudios jurídicos en homenaje a Marta Morineau. Tomo II. Sistemas jurídicos contemporáneos. Derecho comparado. Temas diversos*, Universidad Nacional Autónoma de México
- MARTÍNEZ PÉREZ J.F. (2005), *El sector informal en México*, en *El Cotidiano*, n. 130, pp. 31-45
- MONTOYA MEDINA D. (2022), *Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 3, pp. 11-51
- MORENO ÁLVAREZ G. (2012), *Crisis global, desempleo y nuevas formas de contratación en la reforma laboral*, en *Inventio*, n. 15, pp. 21-27
- NOGUEIRA GUASTAVINO M. (2022), *El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021*, en AEDTSS, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*
- OVANDO-ALDANA W., RIVERA-ROJO C.R., SALGADO-VEGA M.C. (2021), *Características del empleo informal en México, 2005 y 2020*, en *Papeles de Población*, n. 108, pp. 147-184
- PARRES MIRALLES R. (2021), *Antigüedad y fijos discontinuos: el tiempo computable a efectos retributivos e indemnizatorios. Últimos desarrollos en la jurisprudencia*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 2, pp. 319-343
- PÉREZ DEL PRADO D. (2014), *Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo*, en F.J. GÓMEZ ABELLEIRA (coord.), *La temporalidad laboral como problema jurídico. Diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch
- PÉREZ DEL PRADO D. (2022), *La reforma laboral 2021: primeros datos*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 3, pp. 87-106
- PÉREZ REY J. (2016), *Derecho a la estabilidad en el empleo y contratación temporal. Una relación tormentosa*, en *Revista de Derecho Social*, n. 74, pp. 229-241



- PIQUERAS GARCÍA J. (2024), [\*El factor edad en la reforma de 2021 sobre la contratación laboral del sector privado: temporalidad, fijos discontinuos y rotación\*](#), en *Temas Laborales*, n. 172, pp. 113-136
- QUIÑONES TINOCO C.S., RODRÍGUEZ LUGO S. (2015), [\*La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo\*](#), en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 21, pp. 179-201
- RANDSTAD RESEARCH (2022), *Tendencias de RRHH 2023. Déficit de talento, rotación y estrategias de fidelización*
- REYNOSO CASTILLO C. (2001), *Sobre las nuevas contrataciones laborales*, en P. KURCZYN VILLALOBOS (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Universidad Nacional Autónoma de México
- REYNOSO CASTILLO C. (2003), [\*Los atentados al contrato de trabajo\*](#), en P. KURCZYN VILLALOBOS (coord.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, Universidad Nacional Autónoma de México
- REYNOSO CASTILLO C., SÁNCHEZ CASTAÑEDA A. (2013), [\*La reforma laboral mexicana: entre la flexibilidad y los derechos fundamentales de los trabajadores\*](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 1-15 (extracto)
- ROJAS GARCÍA G., SALAS PÉREZ C. (2008), [\*La precarización del empleo en México, 1995-2004\*](#), en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, n. 19, pp. 39-78
- SALA FRANCO T. (2022), *La Reforma Laboral. La contratación temporal y la negociación colectiva*, Tirant lo Blanch
- SÁNCHEZ ALVARADO A. (1966), [\*La estabilidad en el empleo en el derecho mexicano\*](#), en *Revista de Política Social*, n. 70, pp. 227-244
- SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A. (2006), [\*¿Hacia la decadencia del contrato de trabajo?\*](#), en *Revista Latinoamericana de Derecho*, n. 5, pp. 219-243
- SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A. (2014), [\*La Legislación Laboral Mexicana: ¿flexibilidad del legislador y seguridad del juzgador?\*](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 3, pp. 1-24 (extracto)
- SEPE (2023), [\*2023 Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2022\*](#)
- SUÁREZ CORUJO B. (2018), [\*El uso indiscriminado del contrato de obra o servicio determinado como factor distorsionador del funcionamiento del mercado de trabajo español\*](#), en *Documentación Laboral*, n. 115, pp. 93-102
- TODOLÍ A. (2022), [\*Análisis nuevo Contrato temporal “por circunstancias de la producción” y sus tres modalidades\*](#), en *adriantodoli.com*, 3 enero
- TOSCANI GIMÉNEZ D. (2012), [\*El fomento de la contratación indefinida: el nuevo contrato para emprendedores\*](#), en *Temas Laborales*, n. 116, pp. 13-34

- TREJO SÁNCHEZ K. (2011), *Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana*, en [El Cotidiano](#), n. 170, pp. 79-87
- TRUEBA URBINA A., TRUEBA URBINA J. (1972), *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*, Porrúa
- TUSET DEL PINO P. (2021), *La sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 2020, declarando fraudulentos los contratos por obra o servicio determinado vinculados a contrataciones sucesivas, exige la urgente modificación del art. 15.1 a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, en [Jurisdicción Social](#), n. 218, pp. 5-10
- VICENTE-PALACIO A. (2022), *Obituario. Contrato para obra o servicio determinado: descansa en paz; ¡Viva el contrato fijo-discontinuo!*, en AEDTSS, [Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022](#)
- YARRINGTON MORALES M.A. (2021), *Las últimas reformas al derecho laboral. Análisis del derecho laboral individual*, en [Diké](#), n. 29, pp. 1-36

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

