

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*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), 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^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*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*)

Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021

David MONTOYA MEDINA*

RESUMEN: La reforma introducida por el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, representa un nuevo intento del legislador español de revertir la alta temporalidad en la contratación que caracteriza nuestro mercado de trabajo. Se trata de una reforma aparentemente más ambiciosa que sus precedentes por cuanto introduce medidas de contención de la temporalidad de mayor contundencia a las ya ensayadas en el pasado. El presente estudio discurre por los principales contenidos de la reforma en este concreto ámbito con objeto de valorar su eficacia para la necesaria salvaguarda del principio de estabilidad en el empleo.

Palabras clave: Reforma laboral de 2021, precariedad, contratación temporal, contrato por tiempo indefinido, contrato fijo discontinuo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Radiografía estadística del mercado de trabajo español: paro y temporalidad en la contratación. 2.1. El nivel asfixiante de paro estructural. 2.2. La alta tasa de temporalidad en la contratación: su carácter endémico. 2.2.1. Los efectos nocivos de la temporalidad. 2.2.2. Los factores determinantes: cultura de la temporalidad, disfunciones del marco normativo y modelo productivo. 2.2.3. Un cuarto de siglo de lucha legislativa contra la temporalidad. 3. La reforma introducida por el RD-Ley 32/2021 en materia de contratación: hacia la salvaguarda del principio de estabilidad en el empleo. 3.1. La reordenación de la contratación temporal estructural. 3.1.1. La derogación del contrato para obra o servicio determinado. 3.1.2. El nuevo contrato por circunstancias de la producción. 3.1.3. El contrato de sustitución. 3.2. La conversión *ipso iure* del contrato temporal en contrato indefinido. 3.3. Los nuevos costes administrativos de la temporalidad: incremento de cotizaciones sociales y reforzamiento de la tutela administrativa sancionadora. 3.3.1. Incremento de las cotizaciones sociales en los contratos temporales de corta duración. 3.3.2. Incremento de las sanciones administrativas por fraude de ley en la contratación temporal. 3.4. La reconducción de ciertos supuestos de temporalidad hacia el contrato fijo discontinuo. 3.4.1. Contratación fija discontinua en el marco de la subcontratación de actividades productivas. 3.4.2. Contratación fija discontinua por ETT. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (España).

Employment Stability and Temporary Work Containment in 2021 Spanish Labour Reform

ABSTRACT: The reform introduced by Royal Decree-Law No. 32/2021, of 28 December, represents a new attempt by the Spanish legislator to reverse the high level of temporary employment that characterizes our labour market. This reform is apparently more ambitious than its predecessors in that it introduces more forceful measures to contain temporary employment than those already tried in the past. The present study focuses the main contents of the reform in this specific area in order to assess its effectiveness in safeguarding the principle of employment stability.

Key Words: 2021 labour reform, precariousness, temporary contracts, open-ended contracts, discontinuous open-ended contract.

1. Introducción

La precariedad en la contratación y en el empleo constituye, si no el principal, sí uno de los grandes problemas que se ciernen sobre el mercado de trabajo español. La reforma introducida por el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, ha introducido una novedosa batería de medidas legislativas dirigidas, precisamente, a la transformación del mercado de trabajo en este ámbito después de numerosas reformas precedentes de resultado fallido.

Dichas medidas pueden sistematizarse en dos grandes grupos. Por una parte, las introducidas en materia de contratación laboral, dirigidas claramente a poner coto a la contratación temporal estructural y a generalizar el contrato indefinido ordinario o, en su caso, el contrato fijo discontinuo. Por otra las relacionadas con la denominada flexibilidad interna como alternativa al despido. Concretamente, se pretende dotar de mayor operatividad a los expedientes de suspensión de los contratos de trabajo por causas empresariales. Y ello para revertir la tendencia empresarial a acudir a la contratación temporal como mecanismo ágil y económico de ajuste de plantillas ante los contextos de dificultad.

Por lógicas exigencias de concisión, este segundo género de medidas no va a ser objeto de análisis en el presente estudio. La atención se va a focalizar, exclusivamente, en aquellas emprendidas por el RD-Ley 32/2021 en materia de contratación y, de entre ellas, las que afectan fundamentalmente a la contratación temporal estructural (art. 15 ET), por una parte, y las relativas al contrato fijo discontinuo (art. 16 ET), por otra. Por idénticas exigencias, y pese a su importancia, tampoco serán objeto de análisis aquí las más recientes iniciativas legislativas de lucha contra la temporalidad en el sector público¹.

2. Radiografía estadística del mercado de trabajo español: paro y temporalidad en la contratación

Como es sabido, si hay dos factores que vienen caracterizando, de forma estructural, el mercado de trabajo español y que, en buena medida, nos separan de la mayoría de los países de la Unión Europea, son la elevada tasa de desempleo y la también alta tasa de temporalidad en la contratación.

¹ Sobre el particular, *cfr.* T. SALA FRANCO, *La temporalidad en el empleo público*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2021, n. 1, p. 49 ss., a propósito de las previsiones contenidas en el RD-Ley 14/2021, de 6 de julio, y posterior Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2.1. El nivel asfixiante de paro estructural

Por lo que concierne al nivel de desocupación, la última Encuesta de Población Activa publicada por el INE, correspondiente al primer trimestre de 2022, arroja una tasa de desempleo acusadamente elevada (13,65%), que apenas ha variado con respecto al último trimestre del año anterior (13,33%). Si bien dicha tasa representa una ostensible mejora con respecto a la arrojada un año antes (15,98%), sigue siendo, invariablemente alta, al menos en comparación con la de nuestros países vecinos. En este sentido, los datos arrojados por Eurostat son verdaderamente alarmantes. A fecha de cierre del presente estudio, siguen, situando a nuestro país a la cabeza en desempleo dentro del conjunto de países europeos, todavía por delante de Grecia (12,7%) con una tasa que duplica la media de la Unión Europea (6,5%) y de la zona euro (7,2%). Así las cosas, todavía tres de cada diez parados en la eurozona proceden de España.

Por otra parte, no debe dejar de señalarse que el nivel de desocupación es especialmente notorio entre la población joven. Conforme a los datos actuales del INE correspondientes al primer trimestre de 2022, la tasa de desempleados menores de veinticinco años es del 30,18%. Dicha cifra, si bien es ostensiblemente menor a la registrada en el mismo periodo del año anterior (39,53%), sigue siendo muy alta y nos sigue situando en una deshonrosa segunda posición de paro juvenil en Europa, por detrás de Grecia (36,8%).

Junto a lo preocupante de las actuales cifras de desempleo en España, no debe dejar de destacarse el carácter invariablemente alto de las mismas durante poco más de catorce años, lo que permite efectuar una interesante fotografía retrospectiva del comportamiento de nuestro mercado de trabajo. Los datos de ocupación mostrados por el INE evidencian que, desde finales de 2007 la tasa española de desocupación no se sitúa en niveles por debajo del 10%. Dicho extremo pone de relieve que las actuales cifras de desempleo español no son meramente coyunturales, ni atribuibles meramente a la crisis del Covid-19 ni a la tendencia inflacionista derivada de la guerra de Ucrania, sino que constituyen un elemento estructural de nuestro mercado de trabajo.

Con todo, resulta obligado apuntar aquí un dato adicional, pero en clave más positiva. Y es que, pese a que la actual tasa de desempleo del 13,65% sigue siendo elevada, por fin nos sitúa en niveles próximos a los que nuestro país presentaba antes de la pandemia (13,78% en el cuarto trimestre de

2019)². Dicho indicador, junto al hecho de que la cifra global de desempleados ha descendido, por primera vez desde 2008, de los tres millones de individuos, abre una puerta a la esperanza ante lo que pudiera constituir un cambio de tendencia.

2.2. La alta tasa de temporalidad en la contratación: su carácter endémico

Como se ha adelantado, la elevada tasa de temporalidad constituye el segundo de los elementos que caracteriza nuestro mercado de trabajo. Conforme a la Encuesta de Población Activa del INE, correspondiente al primer trimestre de 2022, la tasa de temporalidad es del 24,21%. Si bien dicha cifra representa un descenso de 1,7 puntos porcentuales respecto a la arrojada en el último trimestre de 2021 (25,4%), sigue siendo un indicador excesivamente alto en comparación con el resto de los países de la Unión Europea. De hecho, resulta muy significativo, y sin duda, descorazonador, el hecho de que, hace dos años atrás, la temporalidad en España se situaba, exactamente, en el mismo nivel que hoy en día, colocándonos a la cabeza dentro del conjunto de países de la Unión Europea (*vid.* Gráfico 1).

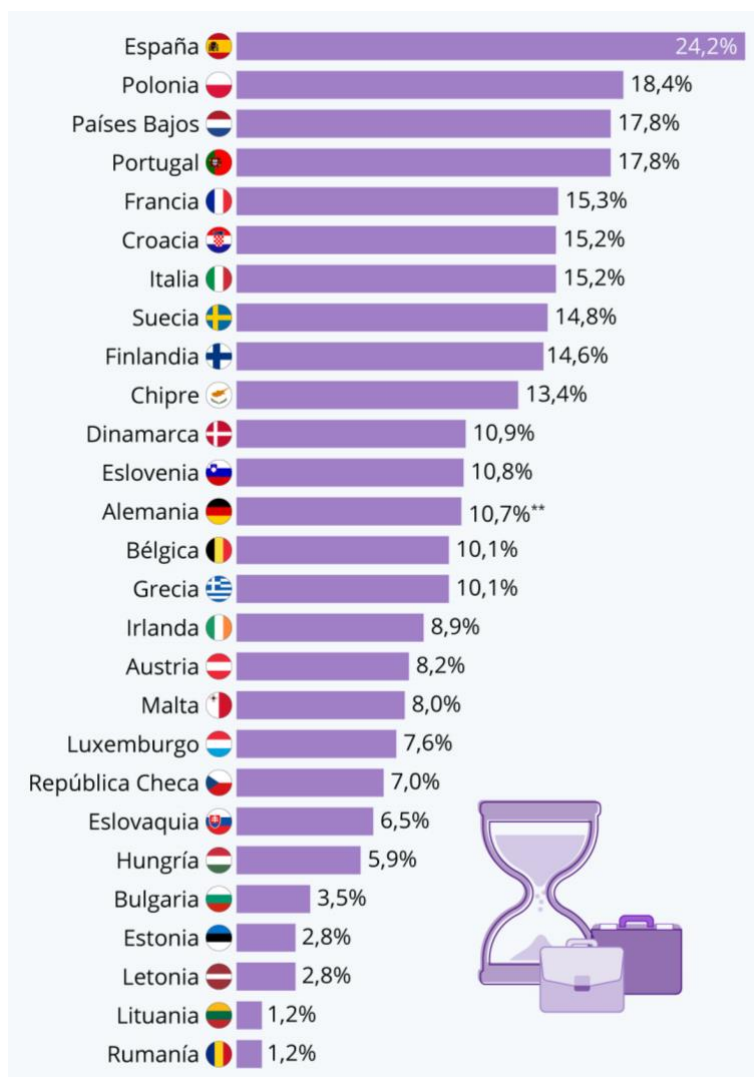
No debe dejar de destacarse que, pese a que esa inasumible tasa de temporalidad afecta al conjunto de la población trabajadora, repercutiendo negativamente en nuestro modelo económico, incide de forma especialmente negativa en las mujeres y los jóvenes, colectivos ya de por sí castigados por elevados índices de desempleo, que los coloca en una especial posición de vulnerabilidad en el mercado laboral.

Tampoco debe dejar de señalarse que la elevada temporalidad en la contratación no constituye un elemento coyuntural, sino que, salvo puntuales altibajos históricos, se trata de una enojosa constante en el modelo español de relaciones laborales desde su articulación por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Echando la vista un cuarto de siglo hacia atrás, nuestro mercado de trabajo se ha venido caracterizando por la presencia, prácticamente constante, salvo algunas fluctuaciones, de una tasa de temporalidad excesivamente alta, con periodos largos de tiempo superando el umbral del 30%.

² Conforme a los datos del INE, en el primer trimestre del 2020, ya iniciada la pandemia y la crisis sanitaria que trajo consigo, fue del 14,41%, en el segundo trimestre del 15,33%, en el tercero del 16,26% y en el cuarto y último del 16,13%. A medida que las medidas de restricción sanitaria acordadas por los poderes públicos dejaban de tener efecto, la desocupación fue progresivamente disminuyéndose, alcanzándose una tasa del 14,57% en el tercer trimestre de 2021.

Gráfico 1 – Porcentaje de empleados con contratos temporales en la Unión Europea en 2020*



* Asalariados de entre 15 y 64 años.

** Ruptura en la continuidad histórica de las series. Valor provisional.

Fuente: M. MENA ROA, *España se sitúa a la cabeza de la UE en temporalidad del empleo*, en es.statista.com, 29 abril 2021

Resulta, por ejemplo, muy significativo que, conforme a los datos ofrecidos por Eurostat, en el año 1994 la tasa de temporalidad se situase en el 33,7%

y en 2007, esto es, trece años después, fuese del 31,7%, es decir, doce años continuados en umbrales superiores al 30%. Desde entonces, salvo el bienio 2012-2014, hasta la actualidad se ha situado por encima del 24% situándonos a la cabeza de los países europeos en temporalidad.

2.2.1. Los efectos nocivos de la temporalidad

Resulta notoriamente conocido que la excesiva temporalidad en la contratación lleva aparejados muy diversos efectos negativos que inciden no solamente, de manera directa, en nuestro mercado de trabajo sino también en nuestro modelo económico y nuestras expectativas de crecimiento.

La normalización en nuestro modelo productivo del recurso a la contratación temporal ha favorecido una especial volatilidad del mercado de trabajo particularmente expuesto a la convulsión de los ciclos económicos. Temporalidad, tasas de actividad y desempleo vienen constituyendo en nuestro modelo productivo factores íntimamente ligados en una relación de causa y efecto. Durante los periodos de bonanza económica buena parte del empleo creado ha sido a través de fórmulas de contratación precarias e inestables. Por el contrario, durante los periodos de recesión (especialmente durante la pasada crisis de 2008) ha sido habitual la amortización de puestos de trabajo a través del sencillo, expeditivo y económico mecanismo consistente en la no renovación de los contratos temporales concertados. Dicha práctica conlleva, además, un efecto adverso sobre la Seguridad Social ya que cuanto más rotación en la contratación exista mayor es el gasto en prestaciones de desempleo y la presión financiera sobre el sistema público de protección.

Por otra parte, no cabe duda de que la temporalidad va indisolublemente ligada a la inestabilidad en el empleo. La precariedad laboral y social de los trabajadores temporales³ se proyecta directamente sobre su vida personal y familiar, dificultándoles su planificación, amén de que les impide identificarse con el proyecto de la empresa para la que trabajan.

También, sin duda, repercute negativamente en la eficiencia de nuestro modelo productivo. Por una parte, se hace notar en la productividad pues la apuesta por la temporalidad incide negativamente en la formación profesional de los trabajadores tanto por una menor inversión de recursos destinados a la misma como por el menor tiempo dedicado por los

³ Sobre esta cuestión, resulta obligada la cita de la obra de G. STANDING, *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury, 2011.

trabajadores a la prestación laboral, lo que les aleja de la idea de vinculación a la empresa y formación profesional permanente. Asimismo, el menor nivel de formación de los trabajadores temporales, a su vez, redundando en una mayor siniestralidad laboral menoscabando la productividad e incrementando el gasto en prestaciones sociales. Por otra parte, la temporalidad también actúa como correa de transmisión hacia el resto de las condiciones de trabajo, la formación profesional de los trabajadores y, especialmente, sus condiciones salariales. La precariedad en el empleo es la antesala de la precariedad salarial, lo que incide negativamente en el nivel de vida de las personas y su capacidad adquisitiva menoscabando, así, el crecimiento económico.

Tampoco debe ser desconocido que la generalidad de los trabajadores temporales afronta la incertidumbre de no ver renovada su relación contractual y perder su empleo. Dicho temor o amenaza latente hace a este colectivo especialmente vulnerable a los abusos empresariales en sus condiciones de trabajo. También les hace poco propensos a la reclamación de mejoras, les aleja de los mecanismos de participación en la empresa y de la afiliación sindical que resulta ostensiblemente realmente baja en este colectivo. En otros términos, los trabajadores temporales vienen manteniéndose, con frecuencia, al margen de las iniciativas individuales y colectivas que pueden emprenderse para exigir mejoras en sus condiciones de trabajo.

Precisamente, la debilidad participativa del colectivo de trabajadores temporales representa un claro déficit democratizador en los centros de trabajo que dificulta el equilibrio de las relaciones de poder entre el empresariado y los trabajadores. Como efecto añadido, ello conlleva un coste en términos de igualdad pues, como es sabido, la temporalidad se ceba especialmente en el colectivo de trabajadores jóvenes y de mujeres, sometidos a una alta rotación contractual y dificultando su plena integración en el mercado de trabajo. En otros términos, la brecha de género y de edad que acusa nuestro mercado de trabajo se ve alimentada en un escenario de excesiva temporalidad⁴.

⁴ Sobre estos y otros efectos adversos, *cfr.* T. SALA FRANCO, *Aspectos críticos de la temporalidad en la contratación laboral*, en *Gaceta Sindical*, 2005, n. 5, pp. 254-255. También *cfr.* la exposición de motivos del RD-Ley 32/2021.

2.2.2. Los factores determinantes: cultura de la temporalidad, disfunciones del marco normativo y modelo productivo

No son fáciles de determinar los factores que permiten explicar esa elevada tasa de temporalidad en la contratación. Probablemente se trata de un fenómeno multicausal ya que, a bote pronto, son diversos los elementos que, con diversa intensidad, permitirían explicar esta realidad.

En primer lugar, constituye un lugar común afirmar que la temporalidad constituye un mal endémico del modelo español de relaciones laborales motivado por una excesiva “cultura de la temporalidad”, arraigada en nuestro empresariado. A mi juicio, no puede sino compartirse plenamente dicha afirmación por cuanto, como se ha adelantado aquí, ni siquiera la ostensible reducción de la indemnización de despido improcedente que introdujeron, sucesivamente, las reformas de 1997 y de 2012 consiguieron revertir dicha tendencia. Por consiguiente, si bien el miedo empresarial a los costes del despido sigue latente, parece que, a la postre, tampoco ha resultado un factor tan decisivo. En cualquier caso, es evidente que esa acusada preferencia empresarial por la contratación temporal, aun concertada ilegalmente o en fraude de ley, parece responder, claramente, al objetivo de atemperar costes sociales por pequeños que estos sean.

Otro factor que, sin duda, permite, al menos en parte, explicar la elevada tasa de temporalidad concierne a las aristas de nuestro ordenamiento jurídico. Vaya por delante que la última reforma laboral introducida por el RD-Ley 32/2021 parece ser plenamente consciente de ello declarando, sin ambages, que la lucha contra la temporalidad es su principal *leitmotiv*.

Como se verá en este estudio, buena parte de las medidas que ha introducido van en la buena dirección. Tal es el caso, por ejemplo, de la derogación del hasta hace poco manido contrato temporal para obra o servicio determinado y del reforzamiento de las sanciones administrativas por contratación temporal en fraude de ley. Con todo, todavía quedan por explorar nuevas y muy diversas fórmulas para erradicar la excesiva temporalidad. Por poner tan solo un ejemplo, el incremento de las sanciones administrativas por contratación temporal fraudulenta, podría haber sido reforzado con un eventual incremento de la “sanción contractual” que procedería explorar para prevenir el fraude.

Dicho reforzamiento podría materializarse introduciendo una nueva fórmula de cálculo de la indemnización por despido improcedente que la desvincule del tiempo de prestación de servicios y la relacione con otro tipo de factores como podría ser, por ejemplo, la edad del trabajador. Más sencillo, expeditivo y sencillo sería establecer una indemnización mínima tasada para los despidos improcedentes en los contratos temporales.

Incluso, se ha planteado la posibilidad de incrementar, con carácter general, la indemnización por fin de contrato temporal prevista en el art. 49.1.ª ET, de doce a veinte días de salario, para igualarla a la del despido objetivo y disuadir, así, de la contratación temporal⁵.

También (por qué no) podría explorarse una fórmula de atribución de potestades sancionadoras al juez contemplando la posibilidad de condena al empresario a determinada cantidad adicional en los casos en que se hubiese evidenciado el fraude en la contratación⁶. De hecho, algún pronunciamiento en suplicación no ha puesto reparo a esa posibilidad del juez bajo el marco normativo actual⁷. Con idéntica finalidad de prevención de fraude, podría ser muy oportuna la medida consistente en atribuir al trabajador objeto de contratación fraudulenta que hubiese sido objeto de despido improcedente el derecho de opción entre el pago de la indemnización o la readmisión. Y es que, tal y como viene legalmente configurada, todavía se propicia que el empresariado se vea tentado a acudir a la contratación temporal sin causa bajo una estratégica previsión de costes de oportunidad.

Con todo, si algo se ha puesto en evidencia durante el último cuarto de siglo es que las modificaciones operadas en el marco normativo laboral, incluso especialmente aquellas dirigidas a abaratar el despido, han resultado harto insuficientes para corregir esa querencia empresarial por la contratación por tiempo determinado. Si bien es cierto que existe el convencimiento de que buena parte de la contratación temporal se concierta en fraude de ley, esto es, ignorando los límites de causalidad que impone la ley, no deja de sorprender que las variadas sanciones contractuales y administrativas que alberga nuestro ordenamiento jurídico para ponerle coto no hayan conseguido revertir las altas tasas de temporalidad en la contratación.

Todo hace pensar, pues, que el problema puede no estar tanto en las diversas disfunciones que presenta nuestro ordenamiento jurídico cuanto en las características de nuestro modelo productivo que, de alguna forma, favorecen esa elevada temporalidad en la contratación. Resulta, por ejemplo, muy significativo, a estos efectos, poner el foco de atención en el modelo de relaciones laborales del Reino Unido. Llama la atención que, en este país, pese a estar muy liberalizada la contratación laboral, pues las partes son libres para concertar el contrato por tiempo indefinido (*open-ended*

⁵ T. SALA FRANCO, *Aspectos críticos de la temporalidad en la contratación laboral*, cit., p. 258.

⁶ F.J. CALVO GALLEGO, *Modalidades contractuales, dualidad en el mercado y reformas laborales en el bienio 2010 a 2012 (II): la Ley 3/2012*, en *Documentación Laboral*, 2012, n. 95-96, pp. 163-165.

⁷ STSJ Cataluña 14 julio 2021 (rec. 1811/2021) y STSJ Cataluña 23 abril 2021 (rec. 5233/2021).

contract) o por tiempo determinado (*fixed-term contract*)⁸, la tasa de temporalidad en la contratación sea muy inferior a la española, situándose en 2020 en el 5,3%⁹, lo que no constituye pequeña paradoja¹⁰. Con toda probabilidad dicho extremo encuentre su explicación en la idiosincrasia del modelo productivo de este país, caracterizado, al igual que el nuestro, por una fuerte implantación de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), pero con un peso mayor del sector industrial y de la inversión en I+D+I que en España. Un modelo, en definitiva, que no propicia la cultura de la temporalidad.

Datos como el que se acaba de exponer, unidos a la escasa eficacia en este ámbito de reformas laborales precedentes apuntan en la dirección de que probablemente el problema de la alta temporalidad no se encuentre tanto en las disfunciones del marco normativo cuanto en nuestro modelo productivo.

Como es sabido, dicho modelo descansa, fundamentalmente, en sectores marcadamente estacionales o de temporada (agricultura, turismo) o acusadamente expuestos a las fluctuaciones del mercado y de la demanda (construcción, hostelería y pequeño comercio) y, por tanto, caracterizados por una elevada rotación en la contratación laboral. Se trata, en suma, de sectores caracterizados por una alta rotación en los puestos de trabajo, muy propicia para la contratación por tiempo determinado. Nuestro modelo productivo, carece, al tiempo de suficiente tejido industrial, que resultó muy mermado por la mal llamada “reconversión industrial” (desmantelamiento en realidad) de los años ochenta. La importancia relativa de la industria en España se viene reduciendo desde hace tres décadas, ante el rápido crecimiento de los servicios. Mención aparte merece el sector tecnológico. Pese a que, durante la última década, las empresas de base tecnológica han experimentado un crecimiento constante en nuestro país, todavía es escaso el peso relativo de este sector en comparación con otros países de la Unión Europea.

No debe ser desconocido que, en este tipo de empresas, debido a las especiales necesidades de cualificación de la mano de obra, la inversión productiva que se efectúa en formación de las plantillas exige vinculaciones contractuales por tiempo indefinido. Por contra, no debe olvidarse que en el tejido productivo español la inmensa mayoría de organizaciones

⁸ Sobre dicho modelo, *cfr.* D. MONTOYA MEDINA, *La contratación por tiempo determinado y la prevención de su abuso en el Reino Unido*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, n. 10, p. 61 ss.

⁹ *Cfr.* OECD, *Temporary employment*, en data.oecd.org, 2022.

¹⁰ Ya había reparado en ello T. SALA FRANCO, *Aspectos críticos de la temporalidad en la contratación laboral*, cit., p. 253.

productivas son PYMES, que representan 99,98% del mismo. Este tipo de empresas, debido a su reducido activo patrimonial, se ven obligadas a competir más en costes que en calidad de sus productos o servicios. Por tal motivo, no suelen precisar trabajadores de alta cualificación para disponer de ellos con carácter indefinido. Tienden mayoritariamente a decantarse todavía por el empleo temporal con el convencimiento de que ello les permitirá ajustarse más ágilmente a los cambios en el mercado y a las fluctuaciones en la demanda de sus productos y servicios.

En este sentido, no parece, ciertamente, casual que los países de la Unión Europea con tasas de temporalidad más bajas (Rumanía, países bálticos, Eslovaquia, Bulgaria y República Checa) sean países con modelos productivos netamente diferentes al español por una presencia mucho mayor de tejido industrial y de empresas de base tecnológica. De hecho, por apuntar en concreto a Rumanía, el país de la UE con tasas de temporalidad más bajas de la Unión Europea no resulta ocioso señalar que constituye actualmente el país con más concentración de trabajadores del sector de las tecnologías de la información de toda Europa y el sexto a nivel mundial. Importantes firmas del sector tecnológico y de las comunicaciones como Intel, Motorola, Sun Microsystems, Boeing, y Nokia, etc., cuentan este país con centros de I+D, por lo que no sorprende que Rumanía, tras China e India, sea el tercer país del mundo en exportación de software.

Así las cosas, volviendo al caso español, el contexto de nuestro modelo productivo explica que los cambios que se han venido efectuando en el marco laboral durante el último cuarto de siglo para contener la temporalidad en la contratación e impulsar la contratación indefinida apenas se han hecho notar en las estadísticas sobre contratación laboral. Desde luego, cuando además han venido acompañados por ciclos económicos favorables, han alimentado ciertos cambios de tendencia. Sin embargo, dichos repuntes en la contratación indefinida respecto a la temporal siempre han sido puntuales y no sostenidos en el tiempo. Mientras no despegue mucho más el sector tecnológico en nuestro país y la industria no recobre la vitalidad que pudo tener antaño, se antojará muy difícil invertir esta tendencia.

2.2.3. Un cuarto de siglo de lucha legislativa contra la temporalidad

Como se ha adelantado en estas páginas, nuestro legislador no ha permanecido impasible ante el elevado nivel de temporalidad en la contratación y los efectos negativos, de todo orden, asociados a la misma. Pocas, por no decir ninguna, de las reformas laborales estructurales que se

ha introducido en nuestro mercado de trabajo desde los años noventa han dejado de enarbolar de forma decidida la bandera de la lucha contra la precariedad contractual, introduciendo muy diversas medidas legales dirigidas a contener el recurso a la contratación temporal y a impulsar la contratación indefinida. Con todo, la evolución que, durante los últimos veinticinco años, han experimentado las cifras relativas a la contratación laboral permite afirmar, sin ambages, que ninguna de las apuntadas reformas ha conseguido resultados exitosos en este ámbito, por lo menos, perdurables en el tiempo.

Vuelve a recordarse aquí que, durante los catorce años comprendidos entre 1994 y 2007, la tasa de temporalidad no bajó del 30%. Después, desde 2008 y hasta la actualidad (salvando el bienio 2012-2014) se mantuvo en umbrales superiores al 24%. De hecho, como también ya se ha dicho, resulta muy significativo que ni siquiera las reformas pretéritas que optaron, de forma decidida, por el abaratamiento del despido consiguieron revertir esta tendencia hacia la temporalidad.

Este es el caso, singularmente, de la reforma introducida por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, que introdujo el denominado *contrato de fomento de la contratación indefinida* cuya indemnización por despido objetivo declarado improcedente era ostensiblemente inferior a la ordinaria¹¹. La posterior reforma introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, efectuó una vuelta de tuerca mucho más intensa y decidida en este ámbito. Por una parte, creó el llamado contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, con un periodo de prueba de un año en todo caso, lo que facilitaba la libre resolución contractual a instancia del empresario. Por otra, reduciendo con carácter general, esto es para todo tipo de contrato, la indemnización de despido improcedente en términos cuantitativos idénticos a los introducidos por la Ley 63/1997. Pues bien, el sonoro fracaso de dichas medidas legislativas en relación con los fines perseguidos por las mismas pudo, al fin y de una vez por todas, desmontar en nuestro país el mito de que la contratación indefinida no despega en España por miedo del empresariado a los elevados costes del despido improcedente.

Mención aparte, sin embargo, merece la última de las reformas laborales aprobadas en nuestro país, la introducida por el RD-Ley 32/2021. Como se verá a continuación, aunque se trata de una reforma que podría haber hecho más en materia de lucha contra la temporalidad contractual, sí representa, claramente, una nueva y contundente vuelta de tuerca en este concreto

¹¹ La DA 1ª.4 de la citada Ley dispuso que la indemnización en caso de improcedencia del despido por causas objetivas pasaría de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio con un máximo de cuarenta y dos mensualidades a treinta y tres días de salario por año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades.

ámbito.

En las próximas páginas se enfocará la atención en las previsiones de dicha norma más directamente encaminadas a reforzar el principio de estabilidad en el empleo en la contratación, pues solamente al compás de su estudio podrán efectuarse prospecciones sobre su eventual eficacia futura.

3. La reforma introducida por el RD-Ley 32/2021 en materia de contratación: hacia la salvaguarda del principio de estabilidad en el empleo

Como se ha adelantado, el RD-Ley 32/2021 enarbola la bandera de la lucha contra la temporalidad y el reforzamiento del principio de estabilidad en el empleo con el objeto de introducir una verdadera transformación en nuestro actual modelo de relaciones laborales. Con dicho propósito, la norma articula un amplio abanico de medidas relacionadas con la contratación temporal estructural y con la contratación fija discontinua.

En relación con la contratación temporal, se efectúa una reordenación de los supuestos legales de contratación por tiempo determinado (art. 15 ET) y se introducen específicas previsiones dirigidas, por una parte, a facilitar la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos y, por otra, a disuadir del recurso a la contratación temporal como alternativa a la contratación por tiempo indefinido. En relación con el contrato fijo discontinuo la norma, aparte de dotarle de un renovado régimen jurídico, autoriza expresamente su concertación a las empresas contratistas en el marco de las contrata y subcontratas de obras y servicios, así como a las empresas de trabajo temporal (ETI) para cederlos temporalmente a empresas usuarias.

3.1. La reordenación de la contratación temporal estructural

El RD-Ley 32/2021 ha efectuado una nueva reordenación de los supuestos de contratación temporal estructural contemplados en el art. 15 ET¹², reduciendo su número solamente a dos: el *contrato por circunstancias de la producción* y el *contrato de sustitución*. Para reforzar su causalidad la norma establece que en el contrato temporal deberá especificarse, con precisión,

¹² Para un recorrido sobre las reformas sufridas por el precepto desde la Ley 8/1980, *cf.* E. CABERO MORÁN, *La reordenación de los contratos de trabajo y la reducción de la temporalidad*, en *Trabajo y Derecho*, 2022, n. 88, pp. 9-10.

«la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista». Adviértase, además, que la norma condiciona al cumplimiento de dicha triple exigencia formal la concurrencia de «causa justificada de temporalidad», por lo que su omisión permitirá afirmar la inexistencia de contrato temporal¹³.

Refuerza también el principio de causalidad la presunción de indefinición que establece el nuevo art. 15.1 ET («el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido»). Rescata así la norma la dicción literal del art. 14 de la derogada Ley de Relaciones Laborales de 1976, que fue incorporada por el art. 15.1 de la Ley 8/1980 hasta que fue suprimida por la reforma de 1994. Con todo, la inserción de esta presunción en la norma tiene un efecto más cosmético que real pues, como se sabe, la vigencia del principio de causalidad en la contratación temporal ha venido imponiendo una preferencia legal implícita por la contratación por tiempo indefinido.

3.1.1. La derogación del contrato para obra o servicio determinado

El RD-Ley 32/2021 ha suprimido el tradicional contrato para obra o servicio determinado que, no en vano, ha venido constituyendo, junto al contrato eventual por circunstancias de la producción, la modalidad contractual más utilizada en la práctica de las relaciones laborales. Dicha derogación ha supuesto un verdadero hito histórico pues este contrato venía siendo contemplado en nuestro ordenamiento jurídico desde principios del pasado siglo¹⁴.

A todas luces, el legislador ha optado por la expeditiva fórmula del refrán “muerto el perro, se acabó la rabia” y, en efecto, no faltaban razones para emplearla si de lo que se trataba era de ensayar una fórmula distinta (y más contundente) para revertir las altas tasas de temporalidad contractual. A mi juicio, son varias las razones que avalaban esta derogación y que conectan con la finalidad primordial de poner coto a la excesiva temporalidad de nuestro mercado de trabajo.

En primer lugar, el contrato para obra o servicio determinado constituía un tipo contractual con unos contornos causales un tanto difusos pues permitía su concertación para la realización de «una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad

¹³ M.A. BALLESTER PASTOR, *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2022, p. 57.

¹⁴ A. VICENTE-PALACIO, *Obituario. Contrato para obra o servicio determinado: descanse en paz, ¡Viva el contrato fijo discontinuo!*, AEDTSS, 2022, p. 1.

de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta» (art. 15.1.a ET anterior al RD-Ley 32/2021). Dicha circunstancia venía propiciando una utilización abusiva de este contrato, particularmente por las empresas contratistas en el marco de procesos de subcontratación¹⁵. La inmensa mayoría de la doctrina venía criticando, con firmeza, dicha práctica contractual¹⁶ hasta que la jurisprudencia nacional, después de más de veinte años de espera, terminó, felizmente, por adoptar un claro posicionamiento restrictivo frente a dicha práctica contractual¹⁷.

En segundo lugar, la duración máxima legal de este contrato resultaba, a mi juicio, excesiva pues era de tres años, ampliable por convenio colectivo doce meses más, lo que no se compaginaba bien con su finalidad de atender la

¹⁵ Tendencia largamente tolerada por la jurisprudencia. *Cfr.*, entre otras muchas, STS 15 enero 1997 (rec. 3827/1995), STS 25 junio 1997 (rec. 4396/1996), STS 24 septiembre 1998 (rec. 1285/1998), STS 18 diciembre 1998 (rec. 1767/1998), STS 28 diciembre 1998 (rec. 1766/1998), STS 8 junio 1999 (rec. 3009/1998), STS 20 noviembre 2000 (rec. 3134/1999), STS 26 junio 2001 (rec. 3888/2000), STS 22 octubre 2003 (rec. 107/2003), STS 15 noviembre 2004 (rec. 2620/2003), STS 30 noviembre 2004 (rec. 5553/2003), STS 4 mayo 2006 (rec. 1155/2005), STS 2 abril 2007 (rec. 444/2006), STS 4 octubre 2007 (rec. 1505/2006), STS 20 julio 2017 (rec. 3442/2015), STS 4 octubre 2017 (rec. 176/2016), STS 14 noviembre 2017 (rec. 2954/2015), STS 20 febrero 2018 (rec. 4193/2015) y STS 17 abril 2018 (rec. 11/2016). Aplicando esa misma doctrina en supuestos de concesiones administrativas, *cfr.* STS 6 octubre 2006 (rec. 4243/2005), STS 5 marzo 2007 (rec. 298/2006), STS 6 marzo 2007 (rec. 409/2006), STS 3 abril 2007 (rec. 293/2006), STS 21 noviembre 2007 (rec. 4141/2006) y STS 20 julio 2017 (rec. 3442/2015).

¹⁶ *Vid.* M.A. VICENTE PALACIO, [*Algunas consideraciones sobre el objeto del contrato para obra o servicio determinado en el sector de la limpieza de edificios y locales*](#), en *Temas Laborales*, 1997, n. 41, pp. 92-95; F. FITA ORTEGA, *El contrato de obra o servicio determinado vinculado a la contrata o subcontrata*, en *Actualidad Laboral*, 2005, n. 1, p. 1352 ss.; T. SALA FRANCO, *Aspectos críticos de la temporalidad en la contratación laboral*, cit., p. 259; D. MONTOYA MEDINA, *La discutida admisibilidad de la contratación para obra o servicio determinado en el marco de la contratación y subcontratación de actividades productivas*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2006, n. 1; D. SORIANO CORTÉS, *La duración de la contrata como posible causa de temporalidad de los contratos de trabajo*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2000, p. 481; M.A. BALLESTER PASTOR, *El contrato temporal condicionado a la duración de la contrata: las nuevas fronteras de la contratación temporal estructural*, en AA.VV., *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, Tirant lo Blanch, 2000, pp. 388 y 396-399; M. AGIS DASILVA, *La interpretación jurisprudencial del objeto del contrato para obra o servicio determinado*, en *Revista de Derecho Social*, 1998, n. 3, p. 141; A.M. OLMO GASCÓN, *Los derechos laborales del trabajo en contratas*, Comares, 2002, p. 168.

¹⁷ STS 29 diciembre 2020 (rec. 240/2018). Un comentario a la misma en D. MONTOYA MEDINA, *La novedosa proscripción jurisprudencial de la contratación para obra o servicio determinado en el marco de la subcontratación de actividades productivas*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2021, n. 58 (versión electrónica).

realización de tareas de duración acotada en el tiempo.

En tercer lugar, la ley permitía a la negociación colectiva la concreción de los supuestos que autorizaban la concertación de este contrato. Los convenios colectivos venían respondiendo a esta llamada favoreciendo una utilización un tanto desmedida de esta modalidad contractual amparando su utilización para la ejecución de tareas habituales en la organización productiva que exigirían su cobertura con contratos por tiempo indefinido¹⁸.

3.1.2. El nuevo contrato por circunstancias de la producción

Junto a la derogación del contrato para obra o servicio determinado, Por otra parte, el RD-Ley 32/2021 ha reformulado el régimen jurídico del contrato de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción que, junto con aquel, ha venido constituyendo la modalidad contractual más utilizada en la praxis de las relaciones laborales.

A resultas de dicha reformulación, el contrato por circunstancias de la producción se puede utilizar ante el «incremento ocasional e imprevisible de la actividad» y en el caso de «oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere», siempre que no respondan a los supuestos del contrato fijo discontinuo, regulado en el art. 16 ET. Para ambos casos (incrementos ocasionales y oscilaciones), la norma sujeta la duración máxima del contrato a una duración máxima de seis meses. Dicha duración, no obstante, es ampliable por convenio colectivo sectorial hasta un año, lo que de por sí resulta criticable en un contrato tradicionalmente llamado a tener una duración mucho más reducida en el tiempo¹⁹.

Añade la norma que su enigmática referencia a las «oscilaciones», que parece necesario predicar de la demanda externa de los productos o servicios que

¹⁸ *Cfr.*, a título de ejemplo, y entre otros muchos, el art. 23 del Convenio Colectivo de Supermercados y Autoservicios de Castellón (en *BOP*, 18 abril 2020, n. 47), que autoriza la concertación de un único contrato por obra para la realización de una o varias campañas de ventas hasta un máximo de nueve meses; o el art. 17.3.b del Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Valencia (en *BOP*, 6 julio 2020, n. 1), que identifica como obra o servicio «nuevos programas de lanzamiento de nuevos productos, perfectamente delimitados».

¹⁹ También critican esta posibilidad A. VICENTE-PALACIO, I. BALLESTER PASTOR, *Principio de causalidad en la contratación (tras la reforma operada por el RD-Ley 32/2021)*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, 2022, p. 248.

la empresa ofrezca en el mercado²⁰, comprende, entre otras, «aquellas que derivan de las vacaciones anuales». Acoge así la norma, de forma explícita, un clásico criterio jurisprudencial que venía autorizando el recurso al contrato de trabajadores eventuales para suplir trabajadores en vacaciones²¹. Desde mi punto de vista, con dicha solución, la norma fuerza, en cierto sentido, el encaje del supuesto pues las vacaciones, al ser una contingencia previsible y habitual, difícilmente sintoniza con la imprevisibilidad que exige el primer supuesto del art. 15.2 ET. Ello no obstante, la contingencia de las vacaciones sí parece encajar mejor en las «oscilaciones que [...] generan un desajuste temporal entre el empleo disponible y el que se requiere», constitutiva del segundo supuesto. Con todo, el encaje en el mismo no deja de producir cierta distorsión ya que permitirá contratar temporalmente hasta seis meses (o hasta un año, si así lo ha autorizado el convenio colectivo sectorial) a un trabajador que se ha incorporado en la empresa, teóricamente, para suplir a otro en vacaciones y, por tanto, que no va a estar ausente del centro de trabajo por más de treinta días por regla general.

Así las cosas, desde mi punto, de vista pudiera haber sido más plausible que el legislador hubiese encajado el supuesto en el nuevo contrato de sustitución pues, aunque la jurisprudencia ha venido vedando esa posibilidad, ello no obstaba a que la ley la contemplase expresamente²². Por otra, parte, como ha apuntado la doctrina, en los supuestos de empresas con fechas de vacaciones ciertas y predeterminadas, procedería el contrato fijo discontinuo más que el de circunstancias de la producción²³, lo que redundaría en una mayor estabilidad en el empleo de dichos trabajadores.

En segundo lugar, junto a las situaciones ocasionales y previsibles y las oscilaciones, la norma también autoriza a la concertación del contrato para atender «situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada». En este segundo supuesto, la duración del contrato se limita a noventa días en el año natural, no continuados, y con independencia del número de trabajadores precisos cada uno de esos días para atender dichas situaciones. Dicha previsión en cuanto a la duración no resulta tan clara como sería deseable, pero parece abrir la puerta a una suerte de «contrato subjetivamente plural»²⁴ donde los noventa días juegan como periodo marco de referencia dentro del cual pueden celebrarse los contratos de esta modalidad que sean necesarios, pero fuera del mismo ninguno.

²⁰ M.A. BALLESTER PASTOR, *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, cit., p. 64.

²¹ STS 12 julio 1994 (rec. 121/1994).

²² STS 30 octubre 2019 (rec. 1070/2017).

²³ M. NOGUEIRA GUASTAVINO, *El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021*, AEDTSS, 2022, p. 4.

²⁴ *Ibidem*, p. 3.

Desde mi punto de vista, la reformulación del contrato por circunstancias de la producción introducida por el RD-Ley 32/2021, si bien ha sido bienintencionada, no resulta del todo satisfactoria. Y no lo es, fundamentalmente, por sus imperfecciones técnicas que, a todas luces, por una parte, merman la seguridad del operador jurídico y, por otro, mitigan el pretendido efecto de control y contención de la temporalidad en la contratación pretendido por la norma.

Como es sabido, el contrato por circunstancias de la producción constituye una modalidad contractual que ha venido permitiendo acudir a la contratación temporal para atender incrementos cualitativos y/o cuantitativos de la actividad productiva en la empresa. Tras la reforma, ello va a seguir siendo así. Sin embargo, a mi juicio, la norma ha abierto excesivamente el abanico de supuestos en los que cabe la concertación de este contrato convirtiéndolo en un contrato de causalidad retorcida si no endiablada. Ciertamente, la definición de los distintos supuestos que permiten la celebración de este contrato no es un modelo de claridad, dificultando, sobre manera, la labor del operador jurídico en comparación, al menos, con la dicción del precepto con anterioridad a su reforma.

Como se ha dicho, el resultado de esa falta de claridad normativa no es positivo ya que va a jugar en contra de la seguridad jurídica y de la finalidad que inspira la norma y el conjunto del RD-Ley 32/2021, restando su eficacia en lo que concierne a la contención de la temporalidad.

En primer lugar, porque, a mi modo de ver, la simplificación de la contratación temporal pretendida por la norma no ha sido tan notoria. La exposición de motivos del RD-Ley 32/2021 expresa reiteradamente que el nuevo art. 15 ET pretende dar cumplimiento al mandato de «simplificación de la contratación temporal» contenido en el componente 23, *Nuevas políticas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*, del denominado [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#)²⁵, presentado por el Gobierno de la nación a la Comisión Europea. Sin embargo, puesto el punto de mira en el remodelado contrato por circunstancias de la producción, dentro del mismo caben hasta tres supuestos distintos de contratación temporal (incrementos de actividad ocasionales e imprevisibles, incrementos ocasionales y previsibles y oscilaciones). Como resultado, de tener antes de la reforma contemplados en el art. 15 ET cuatro supuestos de contratación temporal estructural, ahora hemos pasado a tener cinco. La simplificación, al menos desde un punto de vista cuantitativo (aunque también cualitativo) no parece tan evidente como se ha pretendido.

²⁵ *Cfr.* la descripción del componente C23.R4, p. 166, donde se contiene el mentado objetivo de simplificación de la tipología contractual.

En segundo lugar, porque la oscura definición de las circunstancias de producción que autorizan la concertación del contrato permite dar cabida a algunos de los supuestos que antes permitían la concertación del derogado contrato para obra o servicio determinado, resucitando este contrato, pero con perfiles causales aún más difusos y abriendo, así, un gran coladero hacia la temporalidad, que es lo que la norma pretende evitar.

Este efecto, si bien se mira, es atribuible, fundamentalmente, a la tercera causa de concertación del contrato por circunstancias de la producción («situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada»). La dicción legal, en cierta forma, recuerda a la que delimitaba la causa del contrato por obra o servicio («obra o servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias» de duración limitada en el tiempo), lo que, a mi juicio, entraña el riesgo de que buena parte de los supuestos que antes encontraban cobijo en este último contrato ya derogado, ahora lo encontrarán en el nuevo.

Resulta evidente, en suma, que el supuesto pretende tolerar cierto margen de temporalidad sin demasiado rigor causal, lo que, de por sí, resulta criticable²⁶. Desde este punto de vista, aparte del cambio formal en el *nomen iuris*, la reforma aporta poco en la lucha contra la temporalidad.

Con todo, sí es cierto que la utilización de este tercer supuesto de contratación por circunstancias de la producción va a encontrar estrechamente mitigada por el importante límite a su duración (en realidad cinco límites: no más de noventa días, de forma discontinua, dentro de un mismo año natural, para atender situaciones ocasionales y previsibles de duración reducida y delimitada y con independencia del número de trabajadores necesarios). En línea de principio, con la reforma introducida, los férreos límites impuestos a la duración de esta submodalidad contractual podrían servir de contrapeso al previsible frecuente recurso empresarial a la misma. El problema es que, al tiempo, la norma, debido a su flexibilidad causal, entraña el riesgo de alimentar la concertación asidua, año tras año, de diversos contratos temporales de corta duración con diversos o un mismo trabajador, lo cual resulta criticable por generar un nuevo foco de precariedad contractual constituida por una bolsa (cuantitativamente ilimitada) de trabajadores temporales que cada año serán ocupados durante, al menos, dos periodos por un total de noventa días.

Al tiempo, podría pensarse que, como el contrato puede concertarse para atender situaciones ocasionales pero previsibles y de duración limitada, el

²⁶ M.N. MORENO VIDA, *Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *op. cit.*, p. 76; A. VICENTE-PALACIO, I. BALLESTER PASTOR, *op. cit.*, pp. 248-249.

empresario podría verse tentado a acudir a esta figura para la realización de trabajos fijos discontinuos. Dicho riesgo, de materializarse, podría generar un nada deseable efecto de desigualdad con ocasión de las llamadas para la realización de este tipo de trabajos pues, cada temporada o campaña, junto a los trabajadores fijos, la empresa recurriría a una bolsa más o menos estable de trabajadores temporales para la realización de idénticos trabajos. Dicha práctica, sin embargo, si bien no aparece expresamente prohibida en la norma, a mi juicio, no sería respetuosa con el tenor legal del supuesto. Y es que, si bien se mira, el contrato fijo discontinuo viene legalmente diseñado para la ejecución de trabajos intermitentes con periodos de ejecución ciertos (art. 16 ET), esto es, actividades que no se ejecutan durante todo el año pero que sí se sabe que se van a ejecutar a lo largo de determinados periodos del año. Dicho concepto no comulga bien con el supuesto de contratación por circunstancias de la producción aquí analizado por cuanto éste exige claramente la ocasionalidad de la necesidad de mano de obra, lo que lo separa, claramente, de la idea de intermitencia o reiteración en la ejecución de los trabajos.

En tercer lugar, no hay que pasar por alto que el art. 15.2 ET excluye expresamente la posibilidad de que el contrato de eventuales sea utilizado por empresas contratistas en el marco de contrata o subcontratas o concesiones administrativas que constituyan su actividad habitual. Dicha respuesta legal resulta coherente con lo que ya señaló la jurisprudencia respecto del contrato para obra o servicio determinado y con el propósito de contención de la temporalidad que abandera el RD-Ley 32/2021.

Sin embargo, adviértase que, al tiempo, la norma salva la posibilidad de su concertación cuando concurren las circunstancias de la producción que constituyen la causa del contrato. Habrá que estar atentos a esta excepción porque, dada la oscura definición de las circunstancias de producción que establece el nuevo art. 15.2 ET, entraña el riesgo de constituir una puerta de salida hacia la temporalidad para las empresas contratistas que rehúyan de la contratación estable.

En cuarto lugar, el reforzamiento en la causalidad de este contrato pretendida por el legislador se ve, en cierta forma, atemperada por las previsiones legales sobre su utilización en el sector público. En este sentido, la DA 5ª del RD-Ley 32/2021, autoriza la concertación de este contrato temporal por las entidades del sector público para la ejecución del [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) remito a la UE.

Autoriza la norma la concertación temporal en estos contextos «por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos», lo que puede propiciar una cierta descausalización de su utilización en el sector público, singularmente cuando, en el marco de dichos proyectos, se supere la

duración máxima de seis meses establecida, con carácter general, por el nuevo art. 15.1 ET para esta modalidad contractual. También permite la norma recurrir a este contrato para la ejecución de programas de carácter temporal financiados con fondos de la UE. Dicha posibilidad también resulta criticable por contribuir a la descausalización del contrato ya que se identifica la existencia de una fuente externa de financiación con las razones de eventualidad que identifican la causa del contrato. Sin duda, la previsión no sintoniza nada bien con la alta temporalidad existente en el sector público ni con la no pequeña paradoja que representa que se pueda acudir a la contratación temporal para la ejecución de un plan gubernamental cuyo componente 11, relativo a la modernización de las Administraciones Públicas, apueste decididamente por la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En suma, la delimitación técnica del nuevo contrato por circunstancias de la producción, a mi juicio, no es tan clara como sería deseable y, como es sabido, la oscuridad normativa es terreno abonado a la disparidad de los criterios interpretativos. Puestos a contener y racionalizar la utilización de este contrato, a mi juicio, hubiese sido preferible dejar la regulación del contrato tal y como estaba en la norma. El nuevo precepto pide a gritos un manual de instrucciones y, mientras no sea desarrollada reglamentariamente, propiciará, seguramente, inseguridad jurídica y una gran litigiosidad.

3.1.3. El contrato de sustitución

El segundo supuesto de contratación temporal estructural contemplado en el nuevo art. 15 ET es el denominado *contrato de sustitución*. Pocas novedades esconde esta modalidad contractual con respecto a su antecesor, el contrato de interinidad. Su objeto sigue siendo, como venía ocurriendo hasta ahora, bien sustituir un trabajador ausente con derecho de reserva de puesto de trabajo o completar la jornada reducida de otro trabajador, bien la cobertura de un puesto de trabajo permanente durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. La novedad, con respecto al anterior contrato de interinidad por vacante reside en que el puesto definitivo a cubrir debe ser «mediante contrato fijo». Y con respecto al anterior contrato de interinidad por sustitución, es que ahora se flexibiliza su utilización por cuanto puede recurrirse al mismo hasta un máximo de quince días antes de que se produzca la ausencia del trabajador sustituido con objeto de permitir al trabajador temporal familiarizarse con el puesto a ocupar.

La previsión no deja de ser loable en atención a la finalidad que persigue. Ello no obstante, llama la atención la rigidez del plazo máximo por cuanto en algunos casos (sobre todo para los puestos de trabajo de mayor cualificación) podría antojarse breve en exceso²⁷. Queda la duda de si dicho plazo debe entenderse de derecho necesario absoluto, relativo o dispositivo para la negociación colectiva. Si bien esto último hubiese sido lo deseable, el silencio de la norma al respecto (salvo para declarar el carácter máximo del plazo) permite concluir el carácter de derecho necesario relativo del precepto para el convenio colectivo (también para el contrato de trabajo). Por consiguiente, a mi juicio, dichos instrumentos negociales podrían reducir el plazo más no aumentarlo.

Otra novedad contenida en la norma es permitir la celebración del contrato de sustitución, bien para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, amparada en causas legal o convencionalmente establecidas, bien para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. Sin embargo, se trata de una novedad más formal que material pues, si bien no venía contemplada en la anterior redacción del precepto, sí venía autorizada por los arts. 4.1 y 5.2.b del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

3.2. La conversión *ipso iure* del contrato temporal en contrato indefinido

El nuevo art. 15 ET contempla hasta tres reglas claramente dirigidas a propiciar la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados temporalmente frente a determinados incumplimientos empresariales. En primer lugar, atribuye la condición de fijos a los trabajadores contratados incumpliendo lo dispuesto por el mismo. En segundo lugar, atribuye idéntica condición a los trabajadores que no hubiesen sido dado de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un periodo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba. Por último, atribuye, igualmente la condición de fijo al trabajador que haya estado vinculado contractualmente durante determinado tiempo por dos o más contratos temporales u ocupe un puesto que haya sido desempeñado por otros

²⁷ O. MOLINA HERMOSILLA, *El contrato para la sustitución de persona trabajadora*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *op. cit.*, p. 100.

trabajadores temporales durante igual tiempo.

Con respecto a la primera regla, el nuevo art. 15.4 ET señala que «las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas». Dicha previsión viene a reemplazar el mandato legal del anterior art. 15.3 ET conforme al cual se presumían «por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley».

En esencia, los efectos de la nueva dicción legal siguen siendo los mismos, en tanto, la concertación de uno o más contratos temporales sin que concurra causa que lo autorice determinará que el trabajador sea considerado, a todos los efectos, un trabajador contratado por tiempo indefinido. La novedad, sin embargo, puede estar en aquellos supuestos en los que el empresario incumple ciertos requisitos formales concurriendo, no obstante, la causa que autoriza la contratación temporal. Hasta ahora, la jurisprudencia venía concibiendo dichos incumplimientos como supuestos de contratación temporal ilegal (no en fraude de ley) no determinantes de la adquisición de fijeza por el trabajador²⁸. Ahora la norma, en tanto atribuye dicha condición de fijo al trabajador, cualquiera que sea el incumplimiento (material o formal) de las previsiones sobre contratación temporal estructural del art. 15 ET, permite concluir que el efecto de la fijeza se producirá, igualmente, en dichos supuestos.

Cosa distinta, habría que decir en aquellos casos en que el empresario incumpla la obligación de concertar el contrato por escrito cuando se encuentre obligado a ello. Conviene recordar que el RD-Ley 32/2021 no ha reformado el tercer párrafo del art. 8.2 ET, a cuyo tenor, «de no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios».

Por consiguiente, el incumplimiento, sin más, de la forma escrita no convertirá al trabajador en fijo (tal y como previene el nuevo art. 15.4 ET) sino que solamente podrá beneficiarse de una presunción de indefinición de la duración de su contrato que podrá ser destruida por el empresario. Ello, sin embargo, no deja de constituir pequeña paradoja, por cuanto un incumplimiento formal de carácter parcial como podría ser, por ejemplo, la falta de consignación en el contrato de la relación entre su duración y la causa que lo justifica determinará la conversión, *ipso iure*, del contrato por tiempo indefinido, mientras que la inobservancia total de la forma escrita solamente comportaría una presunción *iuris tantum* de indefinición.

Con respecto a la segunda regla, esto es, la adquisición de la condición de

²⁸ STS 8 abril 2009 (rec. 788/2008).

fijo de aquellos trabajadores temporales que no hubiesen sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un periodo equivalente al que se hubiese podido concertar como periodo de prueba, la norma representa, sin duda, una mejora de cara a la eventual estabilidad laboral del trabajador. Y es que, como es sabido, antes de la reforma introducida en el art. 15 por el RD-Ley 32/2021, el art. 15.2 ET establecía esa misma regla como una presunción *iuris tantum* que admitía al empresario neutralizar el efecto de la estabilización del trabajador probando la duración temporal de la prestación de servicios. Ahora, en cambio, la norma suprime dicha posibilidad convirtiendo en una presunción *iuris et de iure*, esto es, sin posibilidad de prueba en contrario, lo que antes era una mera presunción *iuris tantum*. Sin duda, dicha regulación constituye, además, una herramienta útil para compeler al empresario al cumplimiento en plazo de sus obligaciones de afiliación y alta en la Seguridad Social con respecto a los trabajadores contratados.

Por lo que concierne a la tercera regla, como es sabido, nuestro ordenamiento jurídico ha venido contemplando en el art. 15.5 ET una norma en virtud de la cual se atribuye la condición de fijos a aquellos trabajadores que encadenan de forma sucesiva o discontinua dos o más contratos temporales en un determinado periodo de tiempo. Dicha regla fue introducida por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo con objeto de responder al mandato establecido por la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, de evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos laborales de duración determinada. Tras alguna modificación introducida por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, que no procede comentar en este momento, el art. 15.5 ET ha vuelto a ser modificado con objeto de facilitar la aplicación de la regla de estabilización en el empleo que alberga.

Tradicionalmente, el art. 15.5 ET venía exigiendo para que el trabajador adquiriese la condición de fijo, su vinculación contractual con dos o más contratos temporales (excluyendo, entre otros, los contratos formativos y los de interinidad) durante más de veinticuatro meses en un periodo de treinta. Pues bien, la reforma facilita ostensiblemente la aplicación de dicha regla con dos nuevas previsiones. Por una parte, se reducen seis meses tanto el periodo de referencia como el tiempo mínimo necesario para la conversión del contrato. A resultas de dicha modificación, el trabajador adquirirá la condición de fijo cuando, en un periodo de veinticuatro meses, hubiese estado vinculado contractualmente, con o sin solución de continuidad, con dos o más contratos por circunstancias de la producción,

por un tiempo superior a dieciocho meses²⁹.

Por otra parte, se favorece claramente la aplicación de la regla legal, atribuyéndose también la condición de fijo a aquel trabajador cuyo puesto de trabajo haya estado ocupado durante esos periodos de tiempo por otros trabajadores. Así, por una suerte de regla de solidaridad intergeneracional, cualquier trabajador podrá estabilizar su relación contractual gracias a la precariedad a la que han estado expuestos otros trabajadores que le han precedido en el puesto de trabajo. Se persigue con ello, predicar la limitación del encadenamiento de contratos temporales no solo respecto de los trabajadores individualmente considerados sino también del puesto de trabajo³⁰. De otra forma, al empresario le bastaría con contratar sucesivamente dos o más trabajadores por tiempo inferior a los umbrales legales para sortear la previsión legal.

No deja, sin embargo, clara la norma si para el cómputo de los plazos se puede o no tener en cuenta también el periodo durante el que ha estado contratado el propio trabajador que pretenda beneficiarse de la regla de fijeza. Parece razonable sostener una respuesta afirmativa, dada la finalidad de la norma que es evitar la utilización excesiva de la contratación temporal encadenando contratos temporales con distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo.

3.3. Los nuevos costes administrativos de la temporalidad: incremento de cotizaciones sociales y reforzamiento de la tutela administrativa sancionadora

La reforma de 2021, asimismo, contiene determinadas previsiones que, a la postre, suponen un encarecimiento de los costes administrativos inherentes a la contratación temporal de corta duración y a la contratación temporal efectuada en fraude de ley.

²⁹ Como ha apreciado la doctrina, derogado el contrato para obra o servicio determinado, la regla del art. 15.5 ET representa «una segunda red de seguridad para el contrato temporal por circunstancias de la producción». Cfr. M.A. BALLESTER PASTOR, *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, cit., p. 54.

³⁰ M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español*, en *Temas Laborales*, 2022, n. 161, p. 177.

3.3.1. Incremento de las cotizaciones sociales en los contratos temporales de corta duración

El art. 151 LGSS ya venía contemplando un incremento en el 40% de la cuota empresarial por contingencias comunes para los contratos temporales de muy corta duración (igual o inferior a cinco días), salvo para los contratos con trabajadores por cuenta ajena del sector agrario.

La reforma del RD-Ley 32/2021 ha reforzado el mecanismo del incremento de los costes sociales de la contratación temporal, instaurando una cotización adicional para los contratos temporales de duración inferior a treinta días, que deberá abonarse a la finalización del contrato de trabajo.

Dicha cotización adicional resulta de una nueva fórmula matemática que consiste en aplicar el tipo de cotización empresarial por contingencias comunes (23,6%) a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 (oficiales de primera y de segunda: 35 €) y multiplicarlo por tres. Con todo, la cantidad resultante, correspondiente a esta cotización adicional (24,78 €) no parece suficientemente disuasoria de la contratación temporal inferior a treinta días. Amén de que la norma excluye su aplicación para los contratos por cuenta ajena del sector agrario, empleados de hogar, trabajadores de la minería del carbón y contratos de sustitución.

En este sentido, tal vez hubiese sido más operativo (y más disuasorio de la contratación temporal) incrementar el tipo de cotización por desempleo para los contratos temporales por circunstancias de la producción. Con ello, además, se contribuiría a compensar la carga financiera que para la Seguridad Social viene generando la contratación temporal en concepto de prestaciones por desempleo.

3.3.2. Incremento de las sanciones administrativas por fraude de ley en la contratación temporal

Mayor contundencia reviste, en cambio, la otra novedad normativa aquí anunciada, dirigida claramente a disuadir del recurso a la contratación temporal sin causa y consistente en el incremento de las sanciones administrativas por contratación temporal en fraude de ley.

La reforma introduce, en este ámbito dos medidas claramente dirigidas en este sentido. En primer lugar, se modifica el art. 7.2 LISOS (RDL 5/2000, de 4 de agosto) para establecer que la transgresión de la normativa sobre contratos de duración determinada mediante su utilización en fraude de ley supondrá una infracción por cada una de las personas contratadas, previsión que antes brillaba por su ausencia en la norma sancionadora.

Idéntica previsión introduce la norma en los arts. 18.2.c y 19.2.b LISOS en relación con los contratos de puesta a disposición suscritos por ETT y empresas usuarias. La consecuencia de dicha modificación es evidente. Mientras antes la Inspección de Trabajo solamente podía apreciar una única infracción administrativa con independencia del número de trabajadores contratados irregularmente, ahora será preceptiva la apreciación de una infracción por cada uno de ellos.

En segundo lugar, la norma introduce un incremento de la sanción a cargo del empresario por la comisión de cada infracción grave cometida por incumplimiento de las normas sobre contratación de duración determinada. La cuantía de las correspondientes multas que, hasta ahora, oscilaban entre los 626 € y los 6.250 € (art. 40.1.b LISOS), se incrementan de forma importante pasando a una escala que oscila entre los 1.000 € y los 10.000 € (nuevo art. 40.1.c-bis LISOS).

Desde mi punto de vista, ambas medidas, por su contundencia, van en la buena dirección pues creo que serán decisivas para mitigar el cálculo del coste de oportunidad que pudieran hacer las empresas en este ámbito. Repárese en que, si bien la cultura de la presencialidad sigue bien presente entre nuestro empresariado, somos un país donde el ejercicio de la pedagogía a través de reforzamiento del poder sancionador del Estado suele dar buenos resultados. Así se ha puesto de manifiesto en el pasado en otros ámbitos. Basta pensar, por ejemplo, en la popularmente conocida como Ley Antitabaco³¹ cuyo régimen sancionador fue decisivo para acabar de manera notoria con la tan extendida y asentada costumbre nacional de fumar en bares y restaurantes. Otro tanto se puede decir de la llamada Ley del Carnet por Puntos³² cuyo sistema *bonus malus* fue determinante para la drástica reducción de los excesos de velocidad y consiguiente siniestralidad en nuestras carreteras.

Con todo, el incremento de las sanciones administrativas a imponer por la Administración laboral corre el riesgo de ver mermada su eficacia real si no va acompañado de una adecuada e intensa actuación de la Inspección de Trabajo con objeto de contener debidamente el fraude en la contratación temporal. A tal efecto, resultará imprescindible una mayor dotación de efectivos personales y de medios para este órgano de control, así como el diseño de campañas específicamente dirigidas a la prevención y, en su caso, sanción del fraude en la contratación.

³¹ Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.

³² Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos y se modifica el texto articulado de la ley sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial.

3.4. La reconducción de ciertos supuestos de temporalidad hacia el contrato fijo discontinuo

Como es sabido, el contrato fijo discontinuo constituye una modalidad del contrato por tiempo indefinido de larga tradición en nuestro ordenamiento jurídico que permite dar cobertura contractual a los trabajos de naturaleza cíclica o intermitente, ya sean de carácter estacional o de temporada o de mera prestación intermitente.

En nuestro ordenamiento jurídico se venían articulando dos fórmulas contractuales para la contratación laboral de trabajos ligados a actividades productivas cíclicas o de campaña de carácter discontinuo o intermitente. Por una parte, el denominado *contrato de trabajadores fijos periódicos*, previsto para la realización de trabajos discontinuos pero que se repiten en fechas ciertas (campañas de la Administración Tributaria para la declaración de la renta, rebajas en los grandes almacenes, comedores escolares, campañas del turrón y del helado, etc.). Por otra, los denominados *trabajos fijos discontinuos* previstos para la realización de trabajos, también discontinuos, pero cuya fecha de iniciación y terminación resultan inciertas por estar ligados a factores de estacionales o climatológicos (tareas de recogida de fruta u otros cultivos, estaciones de esquí, etc.). La primera figura venía constituyendo una modalidad del contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido por encajar con el concepto de contrato a tiempo parcial que recoge el art. 12.1 ET. La segunda ha venido siendo una modalidad contractual autónoma, regulada en el propio art. 16 ET.

Como quiera que la distinción entre ambas figuras contractuales no siempre ha resultado del todo nítida y que disfrutaban de un mismo régimen de protección social, la reforma de 2021 ha optado por unificarlas en un mismo tipo contractual, dotándolas de un mismo régimen jurídico³³. Conforme al nuevo art. 16 ET, el contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo «se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados».

No se va a entrar ahora en el régimen jurídico de esta remozada fórmula

³³ Alguna posición doctrinal ha calificado la anterior distinción como un «puro academicismo irrelevante» (J. GARCÍA ORTEGA, *El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral*, AEDTSS, 2022, p. 3).

contractual. Sin embargo, por su conexión directa con el principio de estabilidad en el empleo, si merece la pena detener la atención en un par de previsiones relacionadas con su objeto. Se trata, en primer lugar, de la novedosa posibilidad contemplada ahora en el art. 16.1 ET de concertar el contrato fijo discontinuo para desarrollar prestaciones de trabajo en el marco de subcontrataciones o concesiones administrativas que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En segundo lugar, de la opción de recurrir también a esta figura por las ETI con objeto de ceder los trabajadores, así contratados, a empresas usuarias.

3.4.1. Contratación fija discontinua en el marco de la subcontratación de actividades productivas

Como se ha adelantado, el RD-Ley 32/2021 pretende favorecer la utilización por las empresas contratistas y subcontratistas de obras o servicios del contrato fijo discontinuo en el marco de las contrata o subcontratas que celebren con un empresario principal. En este sentido, el segundo párrafo del art. 16.1 ET señala que «el contrato fijo discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa».

La norma parece pretender “compensar” a este tipo de empresas por la proscripción, primero jurisprudencial y después legal (art. 15.2.5 ET), de recurrir a la contratación temporal vinculada a la duración de la contrata o concesión con la empresa principal. En otras palabras, el RD-Ley 32/2021 articula una fórmula contractual que, sin renunciar, al menos formalmente, a la regla de indefinición de la duración del contrato que debe regir en estos supuestos, permita a las empresas contratistas una adaptación flexible a los periodos que median entre la finalización de una contrata y su renovación. Y es que, en efecto, primero la limitación del recurso a la contratación temporal en el marco de la subcontratación de actividades productivas vino impuesta por la posición jurisprudencial, ya aquí mencionada, que impide a las empresas contratistas vincularse con sus trabajadores por contratos por obra o servicio determinado en el marco de una contrata o de una concesión administrativa. Después, derogado el contrato para obra o servicio determinado por el RD-Ley 32/2021, la restricción impuesta por esta última norma ha consistido en prohibir, asimismo, dicha práctica a través del nuevo contrato temporal por circunstancias de la producción.

La posición restrictiva de la jurisprudencia avocaba claramente a las

empresas contratistas a vincularse con sus trabajadores con contratos por tiempo indefinido ordinarios, recurriendo, en su caso, a la suspensión por extinción de los contratos por causas empresariales (arts. 47 y 51 ET) para hacer frente a una eventual minoración de su volumen de subcontrataciones.

Sin perjuicio, desde luego, de esta posibilidad, ahora la reforma invita a estas empresas a vincularse con sus trabajadores a través del contrato fijo discontinuo con objeto de permitirles una adaptación más flexible a los periodos de inactividad laboral que median entre la finalización de una contrata y el comienzo de una nueva.

En otros términos, la contratación fija discontinua para estas empresas constituye una posibilidad que, en su caso, no excluye la contratación indefinida ordinaria. De hecho, como quiera que el contrato fijo discontinuo requiere discontinuidad, y así lo ha venido exigiendo la jurisprudencia³⁴, en aquellos casos en que la contrata se venga renovando sin solución de continuidad, el tipo contractual a celebrar no debe ser el contrato fijo discontinuo sino el contrato por tiempo indefinido común³⁵.

A mi juicio, en un principio, la apuesta legal por el contrato fijo discontinuo para estos particulares merece una valoración positiva. Supone un reforzamiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores de las empresas contratistas que, durante muchísimos años, han estado expuestos a una acusada precariedad por cuanto la jurisprudencia autorizaba su contratación por obra o servicio vinculada a la duración de la contrata. La jurisprudencia, hace año y medio, terminó abandonando esa corriente interpretativa y, ahora, el legislador le ha puesto la puntilla derogando el contrato para obra o servicio determinado e invitando a las empresas contratistas a vincularse con sus trabajadores con contratos fijos discontinuos. Desde luego, ello supone un avance con respecto a la llamativa situación de precariedad que durante muchos años ha venido caracterizando el trabajo en los contextos de descentralización productiva. Con todo, desde mi punto de vista, la previsión introducida por el RD-Ley 32/2021 no resulta totalmente satisfactoria. Fundamentalmente por cuanto, desde un punto de vista técnico jurídico, no deja de resultar distorsionante la utilización del contrato fijo discontinuo para una realidad productiva netamente distinta a aquella para la que fue concebida esta modalidad contractual. Desde este punto de vista, la articulación de las relaciones de trabajo de los trabajadores con las empresas contratistas a través de dicha

³⁴ STS 28 octubre 2020 (rec. 4364/2020).

³⁵ M.N. MORENO VIDA, *op. cit.*, p. 69; A. VICENTE-PALACIO, I. BALLESTER PASTOR, *op. cit.*, p. 257.

vinculación contractual resulta, de alguna forma, forzada, artificiosa y, por ende, contra natura. Por otra parte, dicha solución legal no resultará inocua y propiciará, a buen seguro, nuevos problemas aplicativos y «anomalías en el conjunto del sistema»³⁶.

Pero es que, deficiencias técnicas aparte, la solución legal, en cierta forma, representa una vuelta a atrás desde el punto de vista de la estabilidad en el puesto de trabajo de estos trabajadores. Y es que, si nada se hubiese hecho en este ámbito, incluso si no se hubiese derogado el contrato para obra o servicio determinado, la posición mantenida por la jurisprudencia conducía, inexorablemente, a la contratación indefinida ordinaria en estos contextos. Probablemente la estabilidad en el empleo y en la ocupación hubiese quedado todavía más reforzada con la contratación indefinida ordinaria. Haber dejado las cosas como estaban, esto es, apostar, de acuerdo con la última jurisprudencia, por la contratación indefinida ordinaria hubiese favorecido un mayor equilibrio entre el principio de estabilidad en el empleo derivado del derecho constitucional al trabajo (art. 35.1 CE) y las medidas empresariales de reorganización productiva amparadas en el derecho a la libertad de empresa (art. 38 CE). Y ello por cuanto, comoquiera que la mera terminación de la contrata ya no justificaría la extinción de la relación laboral, las empresas contratistas que viesan reducido el número de encargos se verían compelidas a recurrir las medidas suspensivas (art. 47 ET), modificativas (arts. 39, 40 y 41 ET) o, en su caso, extintivas (arts. 52.c y 51 ET) por causas empresariales para ajustar su plantilla al volumen de demanda real de sus servicios en el mercado.

Por el contrario, la doctrina ya ha tenido la oportunidad de señalar que, con la fórmula del contrato fijo discontinuo, la estabilidad en el empleo se ve, ciertamente, mitigada en términos de seguridad laboral y económica de los trabajadores³⁷. En efecto, si bien se mira, el generalizado recurso a la contratación fija discontinua que autoriza el RD-Ley 32/2021 propicia que los trabajadores de las empresas contratistas se vean abocados a periodos más o menos extensos de inactividad laboral, tras la finalización de una contrata y en espera de su renovación, durante los cuales verán reducidos ostensiblemente sus ingresos (más todavía si no cumplen los requisitos necesarios para obtener una prestación por desempleo) y perjudicadas sus carreras de cotización a la Seguridad Social.

Es cierto que el RD-Ley 32/2021 articula diversas previsiones para minimizar el impacto social negativo sobre los trabajadores de esos aludidos

³⁶ J.M. GOERLICH PESET, *Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejoras de sus garantías*, en *Labos*, 2022, n. extra, p. 64.

³⁷ 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. 113.

periodos de espera y de inactividad laboral. En primer lugar, reconociendo el derecho de los trabajadores a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no solamente el tiempo de prestación efectiva de servicios (art. 16.6 ET). En segundo lugar, invitando a la negociación colectiva a fijar plazos máximos de inactividad entre contrata y fijando la norma, en defecto de previsión convencional, un plazo máximo de tres meses. En tercer lugar, invitando igualmente a la negociación colectiva sectorial a regular bolsas sectoriales de empleo con objeto de que los trabajadores puedan recibir formación y ofertas de contratación durante los periodos de inactividad.

Sin embargo, con las aludidas llamadas a la negociación colectiva, la norma parece pretender paliar un problema que ella misma ha creado. Tratándose de empresas contratistas que desarrollan su actividad de forma permanente y estable en el mercado, la contratación indefinida ordinaria, a mi juicio, sería la idónea para solventar de manera más eficaz el problema de la estabilidad en el puesto de trabajo de estos trabajadores, sin necesidad de recurrir, artificiosamente, a la contratación fija discontinua.

Y es que, como se ha adelantado, ante la terminación de una contrata y en espera de su eventual renovación, la empresa contratista cuenta, actualmente, con muy diversos mecanismos legales para hacer frente a esa eventualidad. Podría, sin ir más lejos, recurrir a la suspensión de los contratos de trabajo o reducciones de jornada por causas empresariales (art. 47 ET) que, no en vano, la reforma ha pretendido normalizar como instrumento que permita una adaptación eficaz y flexible de las plantillas a las fluctuaciones del mercado. Tampoco cabe descartar, como alternativa, la posibilidad de ocupar los trabajadores en una contrata distinta, acudiendo, si fuese precisa a medidas de desplazamiento temporal previstas en el art. 40 ET. Incluso si los periodos de espera son cortos, nada impediría planificar el disfrute por los trabajadores de todo o parte de su periodo de vacaciones anuales con objeto de que coincidiese con dichos periodos de inactividad laboral. También habría que barajar la posibilidad de pactar en el contrato de trabajo, conforme al art. 45.1.b ET, la suspensión contractual con reserva de puesto con ocasión de la terminación de la contrata y hasta que no se produjese su renovación o la concertación de otra nueva, con otro empresario principal, en la que pudiesen ser ocupados los trabajadores con su contrato suspendido.

En otro orden de cosas, es probable que el funcionamiento en la práctica del contrato fijo discontinuo en los supuestos de subcontratación produzca algunas distorsiones relacionadas con la incertidumbre que pueden producir para los trabajadores los periodos de espera para la recolocación entre subcontrataciones, así como el alcance de las facultades empresariales de

modificación, suspensión o, incluso, extinción de los contratos cuando finaliza una contrata y se celebra otra con condiciones distintas.

El nuevo art. 16 ET dispone que los periodos de inactividad laboral tendrán la consideración de «plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones», ordenando que dichos periodos únicamente podrán producirse por tal motivo. Además, la norma autoriza a la negociación colectiva sectorial para determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas señalando que, «en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma».

Parece razonable la llamada legal a la negociación colectiva para articular un plazo máximo. Lo que no se entiende muy bien es la limitación de esta posibilidad a los convenios de sector, sin mención expresa a los de empresa³⁸. Empero, a mi juicio, que la norma autorice a los convenios sectoriales en modo alguno excluye o impide que los de empresa puedan contener disposiciones en este sentido.

En cuanto al plazo máximo de espera de tres meses instaurado por la norma, parece evidente que dicho plazo legal reviste naturaleza dispositiva para el convenio colectivo pues rige en defecto de éste. Nada dice, sin embargo, el precepto respecto de las posibilidades en este ámbito de la autonomía individual. Ello no obstante, dado que se trata de un plazo máximo para la recolocación del trabajador, dable es concluir que tanto el plazo que pudiera establecer el convenio, como en su defecto, el plazo máximo legal, revisten carácter de mínimos de derecho necesario para el contrato de trabajo, pudiendo éste minorar dichos plazos más no ampliarlos.

Una vez transcurrido el plazo máximo legal, convencional o, en su caso, contractual, la norma dispone que «la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan». Sin duda, el precepto sugiere la posibilidad del empresario de acudir a la suspensión temporal de los contratos por causas empresariales (art. 47 ET) o al despido por las mismas causas (arts. 51 y 52.c ET). Sin embargo, parece difícilmente factible, en la práctica, que la empresa acuda al primer género de medidas dado el coste de Seguridad Social que llevan asociadas, que invita a la vía más expeditiva del despido objetivo o colectivo³⁹.

Lo anterior pone de manifiesto no solamente una de las principales distorsiones derivadas de la reconducción normativa del contrato fijo

³⁸ *Ibidem*, p. 121.

³⁹ J.M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, p. 65.

discontinuo hacia los procesos de descentralización productiva. También lo insatisfactorio de la solución legal desde el punto de vista de la necesidad de propiciar certidumbre a los trabajadores en las transiciones entre contrataciones y de reforzar sus expectativas de mantenimiento del empleo. A mi modo de ver, hubiese respondido mejor a dichas exigencias una regulación legal que partiese del contrato indefinido ordinario como contrato tipo, articulándose para la terminación de la contrata garantías (propuesta de recolocación y obligaciones formativas) análogas a las previstas por la DA 3ª de la Ley 32/2006 para los nuevos contratos indefinidos adscritos a obra en el sector de la construcción⁴⁰.

3.4.2. Contratación fija discontinua por ETT

Por lo que se refiere a la contratación fija-discontinua por ETT, como es sabido, el art. 10.1 de la Ley 14/1994, de 1º de junio, de empresas de trabajo temporal, permite que el contrato entre la ETT y el trabajador que vaya a ser cedido a una empresa usuaria se concierte por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición concertado por esta última con aquella.

Con todo, la fórmula de la contratación indefinida de trabajadores para ser cedidos a empresas usuarias no ha sido, ni de lejos, la preferida de las ETT que, normalmente, han venido optando por vincularse con aquellos con contratos de duración determinada con duración coincidente con la del contrato de puesta a disposición suscrito con la empresa usuaria.

Con objeto de estimular la contratación indefinida, la DF 1ª del RD-Ley 32/2021 ha modificado el art. 10.3 de la Ley 14/1994 para autorizar a las ETT la concertación de contratos fijos discontinuos para la cobertura de contratos de puesta a disposición «vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias», en los términos del art. 15 ET. En tal caso, la norma advierte que los periodos de inactividad propios del trabajo fijo discontinuo coincidirán con el plazo de espera entre las distintas puestas a disposición.

En efecto, como se ha dicho, la previsión tiene por objeto estimular la

⁴⁰ La utilización del anterior “contrato fijo de obra” ya había sido restringida por la STJUE 24 junio 2021, asunto C-550/19, *EV c. Obras y Servicios Públicos S.A. y Acciona Agua, S.A.*, al tratarse de un contrato que permitía la renovación contractual indefinidamente en obras sucesivas lo que representa una utilización abusiva. Sobre esta cuestión, y el nuevo “contrato indefinido adscrito a obra”, *cfr.* S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *El nuevo contrato indefinido adscrito a obra en el sector de la construcción*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *op. cit.*, p. 143 ss.

contratación indefinida de trabajadores para ser cedidos por ETT. Téngase en cuenta que, aunque el art. 10.1 de la Ley 14/1994 ha venido contemplando la posibilidad de que las ETT se vinculen con los trabajadores para ser cedidos a través de un contrato por tiempo indefinido ordinario, dicha opción, en la práctica, apenas ha tenido uso por resultar muy poco operativa para dichas empresas. De hecho, puede decirse que dicha posibilidad venía constituyendo un auténtico brindis al sol por los problemas asociados a su puesta en práctica. Fundamentalmente, los relativos a los costes salariales y de Seguridad Social que tendría que asumir la ETT por los trabajadores contratados de esta forma, aun durante los tiempos de inactividad, a no ser que recurriese a fórmulas de suspensión contractual por mutuo acuerdo o por causas empresariales, cada vez que finalizase la puesta a disposición.

Lo cierto es que el RD-Ley 32/2021 ha venido a resolver inteligentemente dicho problema. Y lo ha hecho articulando una fórmula contractual (el contrato fijo discontinuo) que, si bien supone cierta desnaturalización de esta figura ya que se autoriza su utilización para un supuesto netamente distinto al de su función originaria, permite dar cumplimiento a la previsión del art. 10 de la Ley 14/1994, propiciando el recurso por las ETT a la contratación estable pero sin los problemas aludidos que representaría la contratación indefinida ordinaria.

A resultas de dicha modificación legislativa, por una parte, las empresas dedicadas a actividades discontinuas podrán recurrir a las ETT para proveerse de mano de obra como alternativa a la contratación laboral directa, pero solamente en los supuestos de contratación temporal autorizados por el art. 15 ET⁴¹. Por otra, las ETT podrán ceder los trabajadores que hayan contratado como fijos discontinuos a empresas usuarias de ciclo continuo o no intermitente con el único requisito de acreditar una necesidad temporal de mano de obra en los términos del art. 15 ET. Como se ha adelantado, esto último supone una desnaturalización técnica del contrato fijo discontinuo que podrá utilizarse para cubrir necesidades temporales de las empresas usuarias en el marco de actividades que, realmente, no revisten carácter fijo discontinuo.

Conviene apuntar que, con esta solución legal, la reforma ha hecho oídos sordos a la posición adoptada por la jurisprudencia unificadora que se había manifestado en contra de esta posibilidad⁴². Razonó esta posición

⁴¹ La doctrina ya ha advertido que la nueva regulación no permite a las empresas usuarias recurrir a una ETT para cubrir puestos de trabajo no temporales, ni siquiera de tipo fijo discontinuo. *Cfr.* M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *op. cit.*, p. 126.

⁴² STS 30 julio 2020 (rec. 3898/2017), si bien la misma cuenta con un interesante voto particular, suscrito por tres magistrados, en torno a esta concreta cuestión. Dicho voto se

interpretativa que el hecho de que el art. 10 de la Ley 14/1994 autorice a las ETT a vincularse por tiempo indefinido con sus trabajadores para celebrar sucesivos contratos de puesta a disposición con las empresas usuarias, no significa que la norma autorice, al tiempo, la contratación de trabajadores fijos discontinuos.

Dos argumentos avalaban para el Tribunal Supremo dicha conclusión. En primer lugar, que como quiera que el contrato fijo discontinuo suscrito por la ETT se ha de vincular al contrato de puesta a disposición, se estaría pretendiendo cubrir necesidades permanentes de la empresa usuaria a través de dicha modalidad de contrato indefinido, lo que no se compagina bien con la naturaleza temporal del contrato de puesta a disposición.

En segundo lugar, se razonó que el contrato fijo discontinuo permite cubrir necesidades de trabajo de carácter intermitente o cíclico, producidas en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad⁴³. Ello difiere de la prestación de trabajo llevada a cabo por un trabajador, contratado por una ETT, para prestar servicios con carácter temporal para una empresa usuaria por cuanto dichos trabajos carecen de la aludida homogeneidad ya que dependerá del tipo de actividad que demande la empresa usuaria.

Con todo, como se ha adelantado, la reforma introducida por el RD-Ley 32/2021 en los arts. 16 ET y 10.3 de la Ley 14/1994, se ha revuelto por completo contra dicha posición interpretativa autorizando la concertación fija discontinua en estos particulares contextos. Salvando la disfunción técnica que ello supone, la solución ofrecida por la reforma merece una valoración positiva. Fundamentalmente, por brindar una solución viable a la, hasta ahora, nada operativa previsión legal de contratación por las ETT por tiempo indefinido de trabajadores en misión. También, evidentemente, por ser una solución coherente con la finalidad de fomento del empleo estable, perseguida por la norma, y hasta ahora prácticamente desconocido en este concreto ámbito.

4. Conclusiones

Pocas son las reformas estructurales de nuestro mercado de trabajo

sustentó, entre otros fundamentos, en el brocardo latino *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere habemus*, ya que el tenor literal del art. 10 de la Ley 14/1994 autoriza, sin más, a las ETT a concertar el contrato por tiempo indefinido, sin vedar, por tanto, la modalidad fija discontinua.

⁴³ STS 22 febrero 2011 (rec. 2498/2010), STS 26 octubre 2016 (rec. 3826/2015), STS 30 mayo 2007 (rec. 5315/2005) y STS 22 diciembre 2006 (rec. 4537/2005).

emprendidas durante las últimas tres décadas que no hayan enarbolado la bandera de la lucha contra la excesiva temporalidad intrínseca a nuestras relaciones laborales.

La última, introducida por el RD-Ley 32/2021 no es una excepción. Con todo, en términos globales, cuantitativos y cualitativos, la eficacia de las medidas que arbitra suscita más expectativas que las contenidas en reformas precedentes. Cuantitativamente, esta nueva reforma no se ha limitado a modificar elementos puntuales de la regulación vigente, sino que alcanza a muy diversos aspectos que inciden en nuestro modelo de contratación y que, de alguna forma, han venido, hasta ahora, propiciando la precariedad. Cualitativamente, lo reformado es relevante tanto por su novedad como por su alcance. Probablemente, pueda calificarse a esta reforma de más ambiciosa que sus antecesoras al articular medidas de mayor intensidad en la lucha contra la precariedad con objeto de propiciar un verdadero “cambio de paradigma” en la contratación laboral tal y como expresa la exposición de motivos de la citada disposición legal.

Por poner solo un ejemplo de este tipo de cambios, a mi juicio, será decisiva para la reducción de la temporalidad la nueva vuelta de tuerca que el legislador ha introducido en la lucha contra el fraude a través del reforzamiento de la tutela administrativa sancionadora. Y será decisiva porque, a mi juicio, una de las principales causas de la precariedad en la contratación sigue siendo la denominada cultura empresarial de la temporalidad basada en un cálculo empresarial de costes de oportunidad.

En cualquier caso, todavía es pronto para valorar si esta reforma termina dando los frutos deseados. Pese a la valoración globalmente positiva que la reforma merece, también hay razones para introducir ciertas dosis de escepticismo acerca de la consecución del mencionado cambio de paradigma en la contratación.

Así, por ejemplo, la oscura definición legal de la causalidad del renovado contrato por circunstancias de la producción propicia el riesgo de abrir excesivamente el abanico de la temporalidad dando acogida a supuestos antes cubiertos por el derogado contrato para obra o servicio determinado. Por su parte, la apuesta, decidida, por el contrato fijo discontinuo para articular las relaciones de trabajo en el marco de los procesos de subcontratación no resulta del todo satisfactoria. Fundamentalmente por forzar la utilización, como alternativa a la contratación indefinida ordinaria, de una modalidad contractual concebida originaria y conceptualmente para supuestos absolutamente distintos.

Asimismo, pueden albergarse ciertas dudas acerca de si las medidas contenidas en materia de lucha contra el fraude en la contratación temporal serán o no suficientes para corregir la aludida cultura empresarial de la

temporalidad. El reforzamiento de la tutela administrativa sancionadora ya se ha dicho que es positivo, pero corre el riesgo de devenir ineficaz sino va acompañado tanto de un plan específico de actuación de la Inspección de Trabajo como de una mayor dotación de medios y de efectivos personales a este órgano administrativo de control.

Desde este punto de vista (la lucha contra el fraude en la contratación) no sería de extrañar que en el futuro se haga necesario explorar la incorporación de nuevas medidas más contundentes, claramente disuasorias de la contratación irregular. En esta línea se situarían medidas como las sugeridas en este estudio, que pasan por desvincular la indemnización por despido improcedente del tiempo de prestación de servicios, instaurar *ex lege* la posibilidad de condenar en sentencia una indemnización adicional cuando se haya apreciado el falseamiento de la causa del contrato y/o la de reconocer el derecho de opción entre la readmisión o el pago de indemnización al propio trabajador que ha sido objeto de contratación temporal fraudulenta.

5. Bibliografía

AGIS DASILVA M. (1998), *La interpretación jurisprudencial del objeto del contrato para obra o servicio determinado*, en *Revista de Derecho Social*, n. 3, pp. 129-144

BALLESTER PASTOR M.A. (2022), *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

BALLESTER PASTOR M.A. (2000), *El contrato temporal condicionado a la duración de la contrata: las nuevas fronteras de la contratación temporal estructural*, en AA.VV., *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, Tirant lo Blanch

CABERO MORÁN E. (2022), *La reordenación de los contratos de trabajo y la reducción de la temporalidad*, en *Trabajo y Derecho*, n. 88, pp. pp. 8-25

CALVO GALLEGO F.J. (2012), *Modalidades contractuales, dualidad en el mercado y reformas laborales en el bienio 2010 a 2012 (II): la Ley 3/2012*, en *Documentación Laboral*, n. 95-96, pp. 127-165

FITA ORTEGA F. (2005), *El contrato de obra o servicio determinado vinculado a la contrata o subcontrata*, en *Actualidad Laboral*, n. 1, pp. 1352-1373

GARCÍA ORTEGA J. (2022), *El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral*, AEDTSS

GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*

- GOERLICH PESET J.M. (2022), [Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejoras de sus garantías](#), en *Labos, n. extra*, pp. 58-72
- 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
- MENA ROA M. (2021), [España se sitúa a la cabeza de la UE en temporalidad del empleo](#), en [es.statista.com](#), 29 abril
- MOLINA HERMOSILLA O. (2022), *El contrato para la sustitución de persona trabajadora*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum
- MONTOYA MEDINA D. (2021), *La novedosa proscripción jurisprudencial de la contratación para obra o servicio determinado en el marco de la subcontratación de actividades productivas*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 58 (versión electrónica)
- MONTOYA MEDINA D. (2012), *La contratación por tiempo determinado y la prevención de su abuso en el Reino Unido*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 10, pp. 61-84
- MONTOYA MEDINA D. (2006), *La discutida admisibilidad de la contratación para obra o servicio determinado en el marco de la contratación y subcontratación de actividades productivas*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1, pp. 253-269
- MORENO VIDA M.N. (2022), *Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum
- NOGUEIRA GUASTAVINO M. (2022), [El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021](#), AEDTSS
- OECD (2022), [Temporary employment](#), en [data.oecd.org](#)
- OLMO GASCÓN A.M. (2002), *Los derechos laborales del trabajo en contratas*, Comares
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2022), *El nuevo contrato indefinido adscrito a obra en el sector de la construcción*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum
- RODRÍGUEZ RAMOS M.J. (2022), [La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español](#), en *Temas Laborales, n. 161*, pp. 155-182
- SALA FRANCO T. (2021), [La temporalidad en el empleo público](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, n. 1](#), pp. 49-62
- SALA FRANCO T. (2005), *Aspectos críticos de la temporalidad en la contratación laboral*, en [Gaceta Sindical, n. 5](#), pp. 251-266

SORIANO CORTÉS D. (2000), *La duración de la contrata como posible causa de temporalidad de los contratos de trabajo*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, Ministerio de Trabajo e Inmigración

STANDING G. (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury

VICENTE-PALACIO A. (2022), [Obituario. Contrato para obra o servicio determinado: descanse en paz. ¡Viva el contrato fijo discontinuo!](#), AEDTSS

VICENTE PALACIO M.A. (1997), [Algunas consideraciones sobre el objeto del contrato para obra o servicio determinado en el sector de la limpieza de edificios y locales](#), en *Temas Laborales*, n. 41, pp. 83-102

VICENTE-PALACIO A., BALLESTER PASTOR I. (2022), *Principio de causalidad en la contratación (tras la reforma operada por el RD-Ley 32/2021)*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum

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.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it.