



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL EN ESPAÑA

Autora: María Dolores Bandera López

5º E-5 RI

Área de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Tutora: Dra. Ana Matorras Díaz-Caneja

Madrid
Abril 2021

Resumen:

Este Trabajo Fin de Grado (en adelante, TFG) tiene como objetivo fundamental realizar un estudio en profundidad del sistema de contratación laboral temporal en nuestro país, centrándose especialmente en los contratos temporales estructurales, ya que las irregularidades se concentran en este marco; concretamente, partiendo de su evolución histórica y legislativa desde los inicios hasta la actualidad. Tras ver su evolución y analizar los ámbitos sectoriales en los que más se suele dar este tipo de contratos, se atenderá a si realmente se cumple con sus objetivos o si, por el contrario, se emplea de manera fraudulenta, siendo el perjuicio del trabajador la mayor consecuencia. Se recogerán las condiciones necesarias y requisitos legales para la celebración de estos contratos temporales estructurales y con apoyo en la misma, se presentará un análisis acerca de las causas y efectos jurídicos asociados a considerar celebrado en fraude de ley un contrato temporal, pretendiendo también identificar sus puntos críticos, ante las elevadas tasas que presenta a día de hoy, haciendo alusión a la senda legislación, jurisprudencia y doctrina al respecto. Atendiendo a la configuración actual de las distintas modalidades contempladas en la normativa vigente y a la utilización desviada que se pueda estar haciendo de las mismas, resulta cuestionable la conveniencia de abordar una reforma en esta materia. Finalmente, se tratará de alcanzar una serie de conclusiones derivadas del trabajo que nos servirán de cara a intentar dirimir este controvertido asunto.

Abstract:

The main objective of this Law Thesis is to carry out an in-depth study of the temporary employment contracting system in our country, focusing especially on structural temporary contracts, since irregularities are concentrated in this framework; specifically, starting from its historical and legislative evolution from its beginnings to the present day. After looking at its evolution and analyzing the sectoral areas where this type of contract is most commonly used, we will consider whether it really fulfils its objectives or whether, on the contrary, it is used fraudulently to the detriment of the employee. The necessary conditions and legal requirements for the celebration of these structural temporary contracts will be covered and, based on these, an analysis will be presented of the causes and legal effects associated with considering a temporary contract to have been celebrated in law fraud, with the aim of also identifying its critical points, given the high rates it currently presents, alluding to the extensive legislation, jurisprudence and doctrine in this respect. In

view of the current configuration of the different modalities contemplated in our current legislation and the misuse which might be being made of them, it is questionable whether it is advisable to undertake a reform in this matter. Finally, an attempt will be made to reach a series of conclusions derived from the thesis which will help us to try to resolve this controversial issue.

Palabras clave:

Contrato, trabajador, fraude, ley, temporal

Key words:

Contract, employee, fraud, law, temporary

ÍNDICE:

Listado de abreviaturas (por orden alfabético)	6
I. INTRODUCCIÓN	9
II. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y LEGISLATIVA DE LOS CONTRATOS LABORALES TEMPORALES	12
1. ETAPA PREESTATUTARIA	12
2. DÉCADA DE 1980	12
3. DÉCADA DE 1990	13
4. DÉCADA DEL 2000.....	14
5. DÉCADA DE 2010	14
III. SISTEMA NORMATIVO DE LOS CONTRATOS TEMPORALES	15
1. CONDICIONES Y REQUISITOS PARA SU CELEBRACIÓN	16
2. IMPORTANCIA DE LA TEMPORALIDAD	19
2.1. Causas y consecuencias de la temporalidad	20
2.2. Tasa de temporalidad en nuestro mercado laboral	20
IV. CONTRATOS TEMPORALES ESTRUCTURALES	21
1. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.....	21
2. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.	24
3. CONTRATO DE INTERINIDAD	25
V. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES: NORMATIVA SOBRE SU LIMITACIÓN	27
1. SUPUESTOS DEL ARTÍCULO 15.3 TRLET	28
2. SUPUESTOS DEL ARTÍCULO 15.5 TRLET	29
VI. FRAUDE DE LEY: CAUSAS Y CONSECUENCIAS	30
1. CAUSAS	31
2. CONSECUENCIAS: EL PROCESO SANCIONADOR.....	33
VII. POSIBLES REFORMAS DEL CONTRATO LABORAL TEMPORAL	35
VIII. CONCLUSIONES FINALES	38
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
1. LEGISLACIÓN.....	40
2. JURISPRUDENCIA.....	42
3. OBRAS DOCTRINALES	44

4. RECURSOS DE INTERNET.....45

Listado de abreviaturas (por orden alfabético):

AA.VV.: Autores varios

Art(s): Artículo(s)

AS: Aranzadi Social

BOE: Boletín Oficial del Estado

CC: Código Civil

CC.AA: Comunidades Autónomas

CE: Constitución Española de 1978

CEE: Comunidad Económica Europea

CEEP: Centro Europeo de Empresas Públicas y Servicios Públicos

CES: Confederación Europea de Sindicatos

CP: Código Penal

Dir.: Director

DOCE: Diario Oficial de las Comunidades Europeas

EPA: Encuesta de Población Activa

ET: Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores

ETT: Empresa de trabajo temporal

FEDEA: Fundación de Estudios de Economía Aplicada

FP: Formación profesional

INE: Instituto Nacional de Estadística

INEM: Instituto Nacional de Empleo

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

LEBEP: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto

refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LRJS: Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social

LRL: Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales

Núm.: Número

Pág(s): Página(s)

PRL: Prevención de Riesgos Laborales

RD: Real Decreto

RDCDD: Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada

RDL: Real Decreto Ley

RDLeg: Real Decreto Legislativo

Rec.: Recurso

SS: Seguridad Social

SEPE: Servicio de Empleo Público Estatal

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TFG: Trabajo Fin de Grado

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TRLET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

UE: Unión Europea

UNICES: Unión de Industrias de la Comunidad Europea

Vol.: Volumen

I. INTRODUCCIÓN:

La finalidad de este TFG es analizar, por un lado, el sistema normativo de la contratación laboral temporal en España a través de un acercamiento primero a la evolución histórica y legislativa que ha presentado, realizando una aproximación también a sus condiciones y requisitos, así como a la importancia de la temporalidad en el mercado laboral español y por otro lado, resaltar los puntos críticos que se pueden encontrar, las posibles reformas que se podrían llevar a cabo y las causas y consecuencias de considerar un contrato temporal suscrito en fraude de ley, haciendo hincapié además en el proceso sancionador que lleva a cabo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS).

Desde un punto de vista jurídico, se detallarán y explicarán los requisitos que han de cumplirse para emplear y celebrar alguna de las diferentes modalidades de contratación temporal (concretamente, se hablará de la estructural) y por otra parte, se realizará un estudio pormenorizado poniendo de manifiesto los criterios que figuran en la jurisprudencia y en la doctrina en relación al incumplimiento que provoca que los contratos temporales suscritos deban ser considerados como contratos de carácter indefinido.

A día de hoy en España, los contratos de trabajo se encuentran regulados, sin perjuicio de sus correspondientes desarrollos normativos, por el Real Decreto Legislativo (en adelante, RDLeg) 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET), con el objetivo de regular las relaciones laborales y especificar los derechos y obligaciones tanto de empresarios como de trabajadores. Desde el primer texto hasta el que se encuentra vigente en la actualidad, se han llevado a cabo numerosas reformas laborales y modificaciones normativas en las últimas décadas.

El artículo 15.1 TRLET recoge que “el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos”. Este artículo 15 desarrolla los motivos y circunstancias por los cuales se permite la celebración de un contrato laboral temporal estructural. Dicho artículo será objeto de análisis en detalle a lo largo de este trabajo, junto con las cláusulas cuarta y quinta de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (en adelante, “la Directiva”). Por ende, se va a poder ver como la normativa laboral, tanto española como europea, para mejorar la estabilidad y calidad del

empleo, establece un límite al contrato de duración determinada para unos supuestos concretos.

Los trabajadores, con carácter general, aspiran a suscribir un contrato de trabajo indefinido o fijo, lo cual implica una mayor estabilidad de cara a su vida familiar y personal y la consecuente conciliación laboral. Pero, por otra parte, las empresas prefieren recurrir a la contratación temporal por sus mejores condiciones, ya que, en cuanto a la indemnización del trabajador para la finalización de su contrato, existe una diferencia entre los 12 días de salario por año de servicio prestado en los contratos temporales (por obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción), 20 días para los despidos objetivos procedentes con un máximo de 12 mensualidades y 33 para los improcedentes con un máximo de 24 mensualidades.^{1,2} Recientemente, la jurisprudencia europea ha afirmado que no es contrario al Derecho de la Unión el hecho de que las extinciones de un contrato por obra o servicio determinado cuenten con una menor indemnización respecto a las extinciones por despido por causas objetivas empresariales.³

La diversificación de los contratos de trabajo con el objetivo de admitir la contratación temporal en los ordenamientos jurídicos, tanto dentro como fuera de nuestro país, se puede justificar en atención principalmente a dos factores: la naturaleza del servicio que se presta (es decir, existen necesidades concretas y puntuales en las empresas que, por las características de un contrato indefinido, éste no sería adecuado para cubrir y satisfacer dichas necesidades) y a las crisis del empleo acaecidas, que han conllevado la necesidad de una flexibilización del mercado de trabajo y ha supuesto la posibilidad de inserción de aquellos colectivos más vulnerables y desfavorecidos.⁴ Esto, sin embargo, no desplaza el hecho que, debido a la coexistencia de contratos temporales junto con los contratos indefinidos, haya llevado a una segmentación en el mercado de trabajo que haya tenido consecuencias para el propio empleo, generando un lastre: “Sin embargo, el mantenimiento

¹ Para el período anterior al día 12 de febrero de 2012, la indemnización se calcula a razón de 45 días de salario por año de servicio prestado, con un máximo de 42 mensualidades en todo caso (modificado por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

² Es importante señalar respecto a los contratos temporales que, según el artículo 49.1 c) TRLET, la indemnización se incrementa de forma gradual, es decir, para los contratos temporales por obra o servicio determinado suscritos hasta el 31 de diciembre de 2011 era de 8 días de salario por año de servicio, 9 días hasta 2012, 10 hasta 2013, 11 hasta 2014 y a partir del 1 de enero de 2015 sí son 12 días. Esto pone de relieve que el legislador introdujo esta reforma de incremento en el importe de la indemnización legal mínima con el objetivo último de desincentivar la contratación temporal.

³ STJUE de 11 de abril de 2019 (C-29/18, C-30/18 y C-44/18) y STS 30/2021, de 14 de enero.

⁴ AA.VV., Molero Manglano, C. (Dir.). *Manual de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 15ª edición, 2017, págs. 173-234.

de las dos modalidades de contratación con diferencias tan elevadas en la protección del empleo ha generado una excesiva segmentación laboral, que está teniendo efectos perjudiciales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, sobre todo porque desplaza las necesidades de ajuste de las empresas ante cualquier tipo de perturbación hacia el empleo, en particular, el empleo temporal”.⁵

Otro aspecto fundamental de este TFG son las irregularidades que pueden presentarse en un contrato de trabajo temporal: una de las más habituales cometidas dentro de esta modalidad es la denominada como fraude de ley. Pretende ampararse en un uso simulado de la Ley para encubrir un contrato temporal que debería ser en realidad un contrato laboral de carácter indefinido. El fraude de ley encuentra su base legal en los artículos 5.4 y 6.4 del Código Civil (en adelante, CC) indicando que “los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir” y la jurisprudencia lo ha definido como “toda actividad tendente a inutilizar la finalidad práctica de una ley material, mediante la utilización de otra que sirve de cobertura para ello” (Sentencia del Tribunal Supremo, en adelante STS, núm. 182/1986, de 14 de febrero).

Es importante distinguir las figuras de fraude de ley y abuso de derecho: ambas son actuaciones transgresoras contractuales, pero no toda irregularidad que se aprecie va a constituir un abuso o un fraude.⁶ No obstante, aunque a efectos jurídicos se aprecien matizaciones, en la práctica las diferencias entre una y otra figura “tiene escasos efectos prácticos”.⁷

En cuanto a la metodología que se va a emplear a lo largo de este TFG, por un lado, ésta será de carácter analítico-sintético, ya que resulta imprescindible analizar el asunto para conocer sus raíces y por otro lado, también será necesario recurrir al método deductivo-inductivo. Todo ello tomará la forma de ensayo, ya que se pretende exponer todos los hechos estudiados, gracias a la recopilación de información, referencias bibliográficas, legislación,

⁵ Estrada, Á., Izquierdo, M. y Lacuesta, A. (2009). *El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España*. Boletín Económico del Banco de España. Obtenido de <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoETinesRevistas/BoETinEconomico/09/Jul/Ficheros/art3.pdf>

⁶ Nicolás Bernad, J.A. *El Fraude de Ley en la contratación temporal y su incidencia en el contrato de trabajo para obra o servicio determinado*. Aranzadi, 2009, pág. 17.

⁷ Purcalla Bonilla, M.A, Monereo Pérez, J.L. (Dir.). *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Comares, Granada, 2010, pág. 180.

jurisprudencia y doctrina al respecto.

II. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y LEGISLATIVA DE LOS CONTRATOS LABORALES TEMPORALES:

Este apartado tiene por objeto recoger de forma sucinta la evolución y modificaciones legislativas que ha ido experimentando la contratación laboral temporal española a lo largo de estas décadas. Se empleará un criterio cronológico, ya que se irán presentando las reformas laborales más importantes desde las más antiguas a las más recientes.

1. ETAPA PREESTATUTARIA:

El interés que muestra el legislador por la contratación laboral de carácter temporal viene ya dado desde el CC – en su artículo 1583 sobre el “servicio de criados y trabajadores asalariados” –. Asimismo, quedó plasmado igualmente en el Código de Trabajo de 1926, Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y en el Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944. Durante la etapa preestatutaria, desde la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (en adelante, LRL), ya venía plasmándose una preferencia por la contratación indefinida, aunque se permitía la contratación laboral de carácter temporal en supuestos especiales. De esta manera, la LRL fue la primera en regular la contratación laboral temporal en España, recogiendo unos principios que han servido de inspiración para el resto de la regulación posterior. Es más, de hecho, las modalidades que aquí se contenían eran básicamente las que se encuentran vigentes en la actualidad en nuestro ordenamiento jurídico laboral: el contrato para obra o servicio determinado, el eventual por circunstancias de la producción y el de interinidad.

2. DÉCADA DE 1980:

En el año 1980, se aprobó el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). En su artículo 15, se conservaba la presunción de duración indefinida del contrato laboral, al igual que las causas tasadas de temporalidad. Sin embargo, se incorporaron contratos formativos y la posibilidad de que el poder ejecutivo pudiese emplear esta modalidad contractual como fomento del empleo. Ya durante la etapa constitucional, España presentaba en sus inicios unas elevadas tasas de desempleo. En este contexto, se produce la primera gran reforma del ET, con la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que fue desarrollada a través del Real Decreto (en adelante, RD) 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan

diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos. Como figuraba en su exposición de motivos: “la creación del mayor número de empleos posibles, objetivo fundamental y prioritario del programa del Gobierno”. Esta reforma supuso un hito en la contratación laboral, ya que las empresas vieron tangible la posibilidad de una flexibilización de incorporación de capital humano a través de la contratación temporal.⁸ Además, dicha reforma tuvo especial significación para frenar el paro juvenil.

3. DÉCADA DE 1990:

En el año 1992, se promulgó el RD Ley (en adelante, RDL) 1/1992, de 3 de abril, de medidas urgentes de fomento del empleo y protección del desempleo, que unos meses más tarde se convertiría en la Ley 22/1992, de 30 de julio. En la exposición de motivos, se realizó un intento por volver al principio de causalidad: “se incentiva la contratación por tiempo indefinido de trabajadores que se encuentren en aquellos colectivos cuyas tasas de paro resultan más elevadas y es mayor su tiempo de permanencia en situación de desempleo”. En última instancia, este RDL, mediante la reforma del sistema de prestaciones por desempleo, se concibió como un elemento para luchar contra la contratación temporal, desincentivando el tipo de contratación de fomento de empleo e impulsando los contratos temporales para obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción. Sin embargo, los posibles efectos beneficiosos que podrían haber tenido estas medidas, se vieron contrarrestados por la aprobación del RDL 3/1993, de 26 de febrero, de medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias y de empleo, ya que se aprobaba la prórroga durante doce meses más de la contratación temporal en los contratos de fomento del empleo.

Una de las modificaciones más importantes del ET tuvo lugar en 1994: con la elevada tasa de paro debido a la mala situación económica en el país, se promulgan dos leyes: la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación y la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET. Según Madorrán Forcada, se puede deducir con estas reformas en el año 1994 que se procuró limitar la temporalidad existente desde 1980.⁹ También implicó un importante cambio en el ámbito de actuación de la negociación colectiva en lo relativo a la duración de los contratos de trabajo temporales del artículo 15 TRLET.

⁸ Madorrán Forcada, R. *Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo*. Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Universidad de Zaragoza, 2014, págs. 4-50.

⁹ Madorrán Forcada, R., op.cit., págs. 4-50.

Además, durante ese mismo año, se introdujeron las empresas de trabajo temporal (en adelante, ETT), recogidas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Ya con las leyes 63/1997 y 64/1997, de 26 de diciembre, se pretendió aumentar la contratación indefinida y limitar los contratos temporales, como forma de enmendar los posibles errores de la reforma anterior y en 1998, se promulgó el RDL 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, que supuso una nueva regulación legal para el artículo 12 TRLET.

4. DÉCADA DEL 2000:

Continuando en esta etapa de expansión económica que atravesaba España, en el año 2006, se promulga el RDL 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, acordado entre Gobierno, empresarios y sindicatos, con la finalidad de reducir la temporalidad e impulsar la contratación indefinida, así como comenzar a dar un mayor protagonismo a los agentes sociales españoles, limitando además el encadenamiento de contratos temporales.¹⁰

Como respuesta a la crisis económica global del año 2008, el Gobierno impulsó una nueva reforma mediante la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo,¹¹ procurando reducir el encadenamiento de contratos temporales mediante la modificación del artículo 15.5 TRLET.

5. DÉCADA DE 2010:

Por último, durante el año 2012, con el cambio de gobierno y la persistencia de esta crisis económica, se promulga una nueva reforma laboral, la última de las grandes que ha habido y una de las más polémicas: el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Se puede concluir afirmando por tanto que, en resumen, las distintas reformas laborales acaecidas en estas últimas décadas no han surtido los efectos deseados en cuanto a la disyuntiva de los contratos laborales temporales. En el siguiente gráfico que se adjunta a continuación, se puede observar que la elevada tasa de temporalidad no se suaviza y que, en

¹⁰ Colmenero Morales, F.M. *La crisis estructural del mercado laboral en España: Flexibilidad, precariedad e ineficacia de la política de empleo*. Universidad de Córdoba, 2014, p. 33.

¹¹ Procedente del RDL 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

definitiva, esto puede poner en cuestión la eficacia de las reformas laborales llevadas a cabo y los mecanismos existentes para prevenir y combatir el fraude de ley en los contratos temporales.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE). Tasa de contratos temporales (en verde) frente a la tasa de contratos indefinidos (en rojo).

III. SISTEMA NORMATIVO DE LOS CONTRATOS TEMPORALES¹²:

Dentro del ordenamiento jurídico laboral español, contamos con un sistema de causas tasadas, el cual viene ya dado incluso desde la etapa preestatutaria. Esto quiere decir que no se podrán suscribir contratos laborales de carácter temporal por motivos que no se encuentren tasados en el artículo 15 TRLET, como ya ha sido mencionado anteriormente; concepto el cual resulta fundamental para entender este asunto. Los contratos temporales estructurales vienen regulados a nivel europeo en la Directiva y en el ámbito nacional en el artículo 15 TRLET, el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (en adelante, RDCDD) y en los convenios colectivos. La ley permite a estos convenios colectivos incidir en múltiples cuestiones, que se detallan a continuación:

- a) Concretar, detallar o incluso llegar a regular determinados aspectos de estos contratos temporales (como por ejemplo sería, la especificación de la causa).
- b) En ocasiones tasadas, llevar a cabo una adaptación de la regulación general a las particularidades del sector de la actividad, así como “adaptar la regulación del

¹² AA.VV., Molero Manglano, C. (Dir.), op. cit., págs. 173-234.

convenio sectorial a las particularidades de la empresa”.

- c) Introducir herramientas de prevención del fraude en el empleo masivo o sucesivo de la contratación temporal “para establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos”.

Los agentes sociales tienen por objetivo principal intentar por todos los medios fomentar la estabilidad en el empleo y reducir la temporalidad, a través de la negociación colectiva. Sin embargo, ha quedado demostrado la insuficiencia de éstos, debiendo existir una coordinación mucho más eficaz en la actuación de dichos agentes sociales junto con la ITSS y el Servicio de Empleo Público Estatal (en adelante, SEPE). Según la teoría de Calmfors y Driffill, “los empresarios son más dados a ceder a las demandas de sus trabajadores estables...”.¹³ No resulta habitual que el empresario opte por emplear medidas de flexibilización, como pueden ser reducción de horas de trabajo o cuestiones relacionadas con la movilidad o el salario, sino que tiene preferencia por extinguir el contrato laboral temporal.

La característica que hace especial a los contratos de duración determinada se halla en que se alejan del régimen general de extinción y en que su duración debe ser acorde “a las previsiones normativas especiales diseñadas para cada modalidad de contrato temporal”. Por ello, las diferencias entre los contratos temporales y los indefinidos residen en cada régimen general de extinción y en el plazo, sin ser entre ellos diferentes en lo que se refiere al contenido.

Para ahondar en este concepto, resulta fundamental hacer expresa referencia a la Directiva europea, cuyo primer apartado de la cláusula cuarta dispone: “Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”. Más adelante en este TFG, se atenderá a la cláusula quinta de esta Directiva, destinada a establecer medidas para “evitar la utilización abusiva”.

1. CONDICIONES Y REQUISITOS PARA SU CELEBRACIÓN:

El Tribunal Supremo (en adelante, TS), en su sentencia del 5 de mayo de 2004 (rec.

¹³ Polavieja, J. *¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada*. Revista Investigación Sociológica. Núm. 113/06, 2006, pág. 95.

núm. 4063/2003), afirma que “con reiteración hemos venido proclamando que la contratación temporal en nuestro sistema es causal, es decir, si la temporalidad no trae su origen de alguna de las modalidades contractuales prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la relación es indefinida. Para la validez de los contratos temporales no solamente es necesario que concurra la causa que los legitima, sino que ha de explicitarse en el propio contrato y, puesto que la temporalidad no se presume, si no se acredita su concurrencia, opera la presunción a favor de la contratación indefinida, pues así se deduce de lo dispuesto en los artículos 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y 9.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre”.

Los tres tipos de contratos laborales temporales estructurales que se van a proceder a estudiar a lo largo de este trabajo comparten unos principios y normas comunes a todos ellos:

- a) Tipicidad: Como se ha venido mencionando anteriormente en contadas ocasiones, estos contratos están limitados a unos “supuestos legalmente regulados, existiendo en esta materia una reserva de ley [...], sin que las partes puedan crear modalidades nuevas”, así recogido en el artículo 15.9 TRLET.
- b) Causalidad: La jurisprudencia ha venido afirmando de forma insistente que la contratación temporal estructural es causal en nuestro ordenamiento jurídico laboral (STS de 20 de noviembre de 2003, rec. núm. 4579/2002).
- c) Excepcionalidad: como figura regulado en el artículo 15.1 TRLET, “sujetar a condición la duración del contrato” únicamente se permite “cuando exista una causa justificada por una razón objetiva”. En el desarrollo reglamentario del TRLET, el precepto 9.1 RDCDD detalla que se puede deducir que la carencia de prueba de que el objeto del contrato es de duración determinada es motivo de transformación de un contrato temporal suscrito en uno indefinido.
- d) Normas de derecho necesario: Cuando la ley habilita a los convenios colectivos para regular determinadas cuestiones de este tipo de contratación, lo hace en virtud de complementar aquellas estipulaciones recogidas en la ley, sin que ello suponga capacidad para “rebasar los límites legalmente previstos”. En consecuencia, estos convenios colectivos no pueden “crear nuevas modalidades de contratos temporales”, sino que exclusivamente se les permite mejorar la regulación legal ya existente, añadiendo límites adicionales. La negociación colectiva no se encuentra habilitada para

introducir nuevas tareas que no encajen dentro del concepto de obra o servicio.¹⁴

En cuanto a las normas comunes, nos encontramos con las siguientes:

- a) Forma escrita: Salvo el contrato eventual por circunstancias de la producción suscrito por una duración inferior a cuatro semanas, el resto se han de celebrar por escrito. Sobre la forma, encontramos una previsión normativa en el TRLET, concretamente en su artículo 8.2, que establece que “deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato 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”. Cuando la relación laboral exija que se formalice un contrato por escrito, la carencia de este requisito para el contrato no implica la nulidad, pero se podrá reconocer el carácter indefinido del contrato si así lo reclama el trabajador.
- b) Contenido obligatorio: En cada tipo de contrato temporal estructural, se ha de especificar la modalidad pertinente, su duración e identificación de las circunstancias. Tal y como estipula el artículo 6.2 RDCDD, la falta de “especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar” constituye un supuesto de incumplimiento formal.
- c) Extinción del contrato: Para que un contrato de duración determinada se extinga, es preciso que el empresario lleve a cabo la denuncia (verbal o escrita), además con un plazo de antelación de al menos quince días si el contrato ha durado más de un año.
- d) Derechos de los trabajadores con contrato temporal: La idea principal que subyace es que los trabajadores que cuenten con contrato temporal ostenten los mismos derechos que aquellos con contrato fijo o indefinido, cumpliendo así con la cláusula cuarta de la

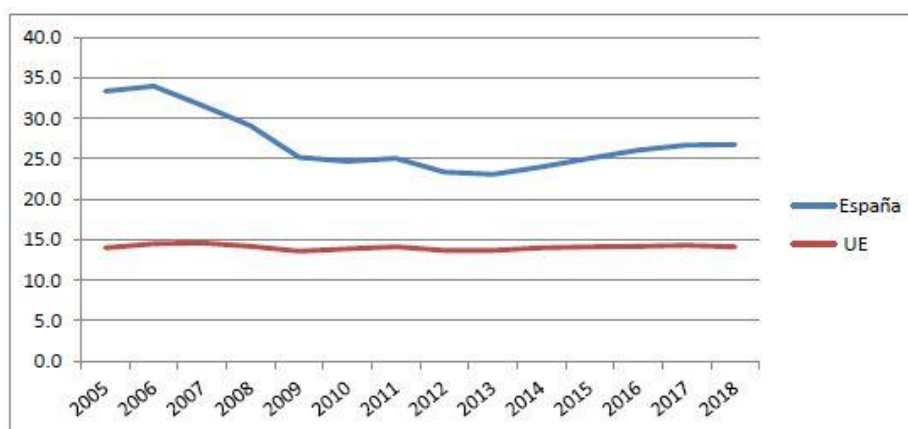
¹⁴ Camps Ruíz, L.M., Ramírez Martínez, J.M. *Manual de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 223.

Directiva, dirigida a preservar el principio de no discriminación e igualdad de trato, y con el artículo 15.6 TRLET de garantía de paridad de trato (se especifica que no se trata de una igualdad absoluta, sino que se admiten diferencias cuando exista justificación y en último caso, aplicando el principio *pro rata temporis*, pudiendo reducir los derechos de manera proporcional al menor tiempo de vinculación en la empresa).¹⁵

2. IMPORTANCIA DE LA TEMPORALIDAD¹⁶:

En nuestros días, la temporalidad es uno de los rasgos más significativos del mercado de trabajo español, lo cual ha conducido a que numerosos autores y expertos en la materia hayan considerado, en estos últimos años, que nuestro empleo en ocasiones es precario – sobre todo el de carácter temporal –. Por una parte, la idea de que cierta temporalidad en el mercado laboral español resulta necesaria puede llegar a sustentarse, ya que no todos los sectores productivos presentan un carácter permanente a lo largo del tiempo (como es el turismo, que asciende en los meses estivales), como se ha indicado anteriormente acerca de la diversificación de los contratos de trabajo. Sin embargo, que la gran cantidad de contratos suscritos en nuestro sistema de empleo sean de duración determinada nos lleva a vislumbrar dos conflictos: uno, de carácter normativo y otro, de índole personal y social para los trabajadores, que carecen por tanto de estabilidad económica.

Observando la siguiente gráfica, España ostenta el segundo puesto dentro de la Unión Europea (en adelante, UE) con la mayor tasa de temporalidad, en concreto un 26% (según datos recogidos por Eurostat), situándose la media europea en torno a un 14%.



¹⁵ AA.VV., Molero Manglano, C. (Dir.), op.cit., págs. 173-234.

¹⁶ Toharia Cortés, L. *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Economía y Sociología del Trabajo, núm. 61, junio de 2006, págs. 178-180.

Fuente: Eurostat. Tasa de contratación temporal en España y en la UE.

2.1. Causas y consecuencias de la temporalidad:

La temporalidad no depende exclusivamente del grado de adaptabilidad de cada empresa, sino que influyen otros numerosos factores. Uno de los más relevantes consiste en los costes del contrato indefinido, por el cual el empresario, a la hora de decidir sobre qué modalidad contractual empleará para obtener mano de obra, estudiará el coste económico de los contratos (teniendo en consideración la diferencia entre la indemnización de contratos temporales y contratos indefinidos).

Todo esto acarrea una serie de consecuencias: la importante brecha salarial entre trabajadores indefinidos y trabajadores de duración determinada, debido principalmente al nivel educativo superior de los primeros frente a los últimos y a la complejidad del puesto de trabajo adjudicado; así como una propensión por parte de los trabajadores contratados bajo la modalidad temporal a sufrir más accidentes de trabajo, ya que, al contar con menos experiencia laboral, son más inexpertos en materia de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, PRL).¹⁷ En cuanto al grado de satisfacción en el trabajo, queda reflejado que “entre los trabajadores insatisfechos contratados de manera temporal, el porcentaje que considera la falta de estabilidad como un motivo importante de satisfacción es elevado”.¹⁸

2.2. Tasa de temporalidad en nuestro mercado laboral¹⁹:

En materia de género, el colectivo femenino es el que más sufre la temporalidad, aunque apenas existe diferencia sustancial entre hombres y mujeres en ese sentido. Según la Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA) del INE, el número de trabajadores temporales en España durante el cuarto trimestre de 2020 ha sido de 4000700 personas, siendo 1919000 hombres y 2081700 mujeres. Por rango de edad, el contrato laboral de carácter temporal afecta más al colectivo de personas situadas entre los 30 y 39 años (con un total de 1075400 contratos celebrados), en segundo lugar a aquellas personas entre los 40 y 49 años (989600 contratos suscritos) y en tercer lugar, a aquellos entre los 25 y 29 años (676000 contratos efectuados), siendo en todas estas franjas de edad mayor el número de

¹⁷ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a partir de microdatos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de la Encuesta de Población Activa. (2014).

¹⁸ Álvarez, G., Miles, D. *El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales*. Revista Gallega de Economía, vol. 15, núm. 002. Universidad de Santiago de Compostela, 2006, págs. 1-20.

¹⁹ Encuesta de Población Activa. (Datos del último trimestre de 2020). Instituto Nacional de Estadística. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4254>

contratos temporales suscritos con mujeres que con hombres. Por regiones españolas, las Comunidades Autónomas (en adelante, CC.AA) que presentan mayor tasa de temporalidad son Extremadura (35,7%), Andalucía (34%) y la ciudad autónoma de Melilla (32,6%) y por último, por ámbitos sectoriales, donde más contratos de duración determinada se celebran son en la agricultura y en la construcción.

Tras este análisis de la temporalidad en España, como principal foco del problema, cabe plantearse la imperiosa necesidad de combatir y prevenir la precariedad en el mercado de trabajo español, que afecta especialmente a los colectivos más desfavorecidos, como son los jóvenes y las mujeres; así como proporcionar “más y mejor formación” a los trabajadores temporales, para conseguir que éstos obtengan un nivel de cualificación más alto, de cara a desempeñar labores más complejas dentro de la empresa.

IV. CONTRATOS TEMPORALES ESTRUCTURALES:

Este TFG va centrado principalmente en estos tres tipos de contratos laborales temporales, que como ya se ha explicado con anterioridad, precisan de la concurrencia de alguno de los motivos estipulados en el artículo 15 TRLET para que puedan ser celebrados.

1. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO:

La validez del contrato para obra o servicio determinado está supeditada a una serie de requisitos, los cuales “deberán concurrir conjuntamente [...], para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho”.^{20, 21}

- a) “Autonomía y sustantividad propia”: el artículo 15.1 a) TRLET otorga la competencia a convenios colectivos sectoriales estatales, de ámbito inferior y a los convenios de empresa la capacidad de distinguir “aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza”. Lo desarrolla el artículo 2.2 RDCDD: “cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse de esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el mismo...”.
- b) Identificación precisa y clara: por incumplimiento de requisito formal, la ausencia de uno de estos conlleva la transformación automática de la relación laboral en una de

²⁰ STS núm. 664/2009, de 21 de enero.

²¹ STSJ de Galicia núm. 4323/2015, de 15 de julio.

carácter indefinido.

- c) Ocupación en tareas estipuladas y no distintas de la relación laboral suscrita: sí que está permitida la dedicación aislada a tareas distintas de las convenidas, pero deviene en incumplimiento de la normativa en caso de que sea de forma continua y habitual y que sean labores no excepcionales.

El papel que ha ostentado la jurisprudencia ha sido de carácter determinante a la hora de proporcionar claridad al texto legal que lo regula, delimitando las exigencias y requisitos que la Ley impone para esta modalidad de contratación temporal, añadiendo al artículo 15.1.a) TRLET que “resulta decisivo que la causa de la temporalidad quede suficientemente acreditada pues, en caso contrario, se presumirá que la relación es de duración indefinida. Este último requisito es fundamental pues, si no quedan debidamente identificados la obra o el servicio, al que se refiere el contrato, no puede hablarse de obra o servicio determinados, porque mal puede existir una obra o servicio de esta clase, o al menos mal puede saberse cuáles son, si los mismos no se han concretado y determinado previamente en el contrato concertado entre las partes, si falta esta condición o determinación es forzoso deducir el carácter indefinido de la relación laboral correspondiente, por cuanto que, o bien no existe realmente obra o servicio concretos sobre los que opere el contrato, o bien se desconoce cuáles son, con lo que se llega al mismo resultado”.^{22, 23}

“Esta modalidad contractual puede ser utilizada tanto en el supuesto de una obra ‘entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin’ o de un ‘servicio determinado entendido como una prestación de hacer que concluye con su total realización’ como en el supuesto de ‘una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida’, como es el caso de una actividad que ‘se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga dicho encargo’”.²⁴ Este es, de hecho, el criterio jurisprudencial que se mantuvo desde la STS rec. núm. 99/1997, de 15 de enero, al considerar el TS que los contratos para obra o servicio determinado celebrados antes del año 2010 no estaban sujetos a las modificaciones impuestas por el RDL 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, convalidado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Sin embargo, la STS 1137/2020, de 29 de diciembre, ha implicado un giro

²² STSJ de Madrid núm. 881/2007, de 26 de diciembre.

²³ STSJ de Galicia núm. 4161/2012, de 16 de julio.

²⁴ STS núm. 107/2003, de 22 de octubre.

trascendental a la hora de corregir ciertamente el criterio mantenido anteriormente por el TS. La Sala argumenta que “quienes ofrecen servicios a terceros desarrollan su actividad esencial a través de la contratación con éstos y, por tanto, resulta ilógico sostener que el grueso de aquella actividad tiene el carácter excepcional al que el contrato para obra o servicio debe atender. La sentencia declara que resulta difícil seguir manteniendo que la empresa pueda apoyar la esencia de su actividad en una plantilla sujeta al régimen de indeterminación de las relaciones laborales” y añade además que “se pone en peligro la garantía buscada por la Directiva 99/70, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada”.

“La cuestión de la duración del contrato para obra o servicio determinado nos ha llevado a afirmar que no será posible que el contrato determine ese plazo resolutorio en contra de la naturaleza de ese contrato y del objeto perseguido por la Ley al admitirlo: cubrir una necesidad temporal de mano de obra que tiene una empresa para ejecutar una obra o servicio temporalmente, en el sentido amplio que tiene esta expresión”.²⁵

Según el artículo 2 apartado b) RDCDD, “cualquier límite o referencia al tiempo de duración del mismo, será solo orientativo, a la finalización de los servicios u obra el trabajador debe cesar en la empresa, de lo contrario se entenderá que se ha pasado a considerar un trabajador con contrato indefinido”. Asimismo, como regula el artículo 8.2 de este mismo RD, “los contratos de duración determinada que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación”.

En la STS núm. 4173/2009, de 8 de noviembre de 2010, se realiza una advertencia acerca de que condicionar la duración del contrato temporal para obra o servicio determinado, entre otros motivos, a la “descontratación total o parcial del servicio” por la

²⁵ STS núm. 357/2011, de 22 de diciembre.

empresa principal, tiene como consecuencia la imposibilidad de determinación de la obra o servicio objeto del contrato temporal (por faltar esa condición necesaria suficiente para delimitar la causa del contrato, teniendo como consecuencia la imprevisibilidad de su duración).

2. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

A nivel legal, su regulación se ubica en el artículo 15.1 b) TRLET y su desarrollo reglamentario en el artículo 3.2 RDCDD. A nivel convencional, se pueden llegar a establecer restricciones concretas, que la ley en su caso no contempla, para celebrar y formalizar de forma válida y correcta un contrato de este tipo, así como también reglas específicas relativas a su duración, con la finalidad última de adaptarse a las necesidades de cada sector de actividad.

Este contrato eventualmente puede formalizarse para “atender exigencias circunstanciales del mercado” o para hacer frente a “situaciones de acumulación de tareas o exceso de pedidos”, esto es, para la realización de trabajos que puedan ser incluidos en la etiqueta de “extraordinarios” desde la perspectiva del volumen de actividad normal de la empresa. Además, una nota característica de esta modalidad contractual estructural es la transitoriedad de la necesidad empresarial, que es precisamente lo que justifica el consentimiento que otorga el legislador para que el contrato se celebre por tiempo determinado y no por tiempo indefinido y, en consecuencia, no forzar al empresario a incrementar de manera permanente la plantilla.

Lo que el RDCDD entiende por “exigencias circunstanciales del mercado” es un concepto bastante confuso. No obstante, algún autor ha señalado al respecto en la Revista Aranzadi Social (en adelante, AS) que “éstas deben de proceder de una coyuntura de mercado que afecte a la capacidad productiva o generadora de ingresos de cualquier tipo de empresa, y que deben aparecer si no de forma urgente, sí de forma imprevista, transitoria y esporádica, de manera tal que obligue al empleador a contratar mano de obra ajena a la de su empresa capaz de contrarrestar los efectos que dichas circunstancias provocan en el normal funcionamiento de su actividad económica”.²⁶

²⁶ Ballester Pastor, I. *El contrato eventual por circunstancias de la producción: la necesaria formalización de la causa de la contratación, la naturaleza del contrato como sometido a término cierto y el esfuerzo jurisprudencial por controlar la extensión temporal de la duración máxima operada por vía convencional*. Revista Doctrinal AS. Vol. Paraf. I13, 1999.

Este tipo de causas o exigencias circunstanciales deben concurrir a la fecha de suscripción del contrato, no siendo necesario, sin embargo, que persistan durante toda la duración del contrato convenida entre las partes. No es tampoco preciso que se trate de necesidades excepcionales desde el punto de vista del tipo de cometidos a desarrollar.

La reciente STS 983/2020, de 10 de noviembre explica que “es evidente la clara irregularidad formal en la que incurren los contratos eventuales, que se limitan a reflejar como causa de temporalidad la ‘realización de las tareas propias de la oficina’, sin ninguna otra precisión”, apreciando la Sala Cuarta de lo Social del TS que no puede ser válida “la mera y genérica invocación de la necesidad de cubrir las situaciones de vacaciones, licencias y permisos del personal de plantilla, sin mayor especificación”. Como no se apreció ninguna “causa extraordinaria que justifiquen los múltiples contratos eventuales concertados con el demandante, la Sala Cuarta de lo Social del TS decidió calificarlos como ‘celebrados en fraude de ley’”.

3. CONTRATO DE INTERINIDAD:

Dentro de esta modalidad contractual estructural, no se contempla la posibilidad de introducir especialidades de régimen jurídico mediante el convenio colectivo. Es por ello que, en este caso, este tipo de contrato laboral temporal se rige en exclusiva por las disposiciones normativas recogidas en los artículos 15.1 c) TRLET y 4 RDCDD.

Como es bien sabido ya, el objetivo de este tipo de contrato es “sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución” (artículo 15.1 c) TRLET), de acuerdo al convenio colectivo o acuerdo individual suscrito o con la finalidad de “cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica” (artículo 4 RDCDD).

Resultan necesarios dos elementos esenciales para la validez del contrato de interinidad: por una parte, la necesidad de la empresa de sustituir a un trabajador y por otra parte, el “derecho a reserva del puesto de trabajo” del sustituido. Se pretende con ello atender al “desorden productivo” consecuencia de la reducción de la plantilla por la falta de un

empleado. Si esta baja es definitiva, no se admite la interinidad. En el supuesto previsto por el artículo 4 RDCDD, esta causa se compone de la necesidad de cubrir de forma temporal un puesto de trabajo y a su vez, la existencia de un proceso de selección o promoción. Del artículo 4.2 b) RDCDD se deduce que “la duración del contrato será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo”.

La casuística jurisprudencial nos lleva a comentar la reciente STS rec. núm. 9/2021, de 13 de enero. Ésta versa sobre una trabajadora de la Consejería de Salud, Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía, que solicita se le reconozca su relación laboral indefinida no fija, ya que cuenta con un contrato de interinidad por vacante desde el mes de septiembre de 2011, alegando igualmente la inexistencia de defecto o vicio alguno a la hora de suscribir su contrato. El fallo de la Sala resulta favorable a la Consejería, el cual estima que el artículo 70.1 LEBEP no regula la duración máxima de la interinidad por vacante, sino que se refiere a “la ejecución de la oferta de empleo público”. En este caso concreto, tampoco acontece ninguna contratación sucesiva, por lo que la cláusula quinta de la Directiva y la doctrina del TJUE de los casos C-103/18 “Sánchez Ruiz” y C-429/18 “Fernández Álvarez” tampoco son aplicables. De igual manera, no acontece “un caso de duración injustificadamente larga del contrato”, como se podía deducir del caso C-677/16 “Montero Mateos”, por lo cual, se estima el recurso de Casación interpuesto por dicha Consejería y se confirma la sentencia núm. 260/2017, de 19 de julio, del Juzgado de lo Social núm. 2 de Jaén.

Hasta aquí, se ha recogido el análisis de las causas legales y una referencia a la casuística jurisprudencial de los contratos de interinidad, pero resultaría interesante también poner de relieve y abordar la cuestión del régimen indemnizatorio aplicable a los contratos de interinidad, ya que en los casos que se reseñan a continuación se puede apreciar cómo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) vislumbra primeramente una violación de la cláusula cuarta de la Directiva europea en el asunto “De Diego Porras I”, pero más adelante, lo va a rectificar en las sentencias posteriores. El pasado día 14 de septiembre de 2016, el TJUE sentó doctrina relativa a la indemnización por la finalización de los contratos de interinidad con el caso “De Diego Porras”, que ha sido enmendada por el mismo tribunal, dictando dos nuevas sentencias al respecto. Para ello, expondremos a continuación primeramente la STS núm. 845/2020, de 6 de octubre, sobre el personal laboral de la Administración Pública. Esta sentencia estima que no ha lugar a una indemnización de 20 días de salario por año de prestación de servicios para los despidos objetivos por la extinción

del contrato de interinidad por vacante. Igualmente, esta sentencia también recoge cómo inicialmente la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (C-596/14, “De Diego Porras I”) declaraba “que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados”. Con los casos tratados posteriormente por el TJUE (C-677/16, “Montero Mateos” y C-574/16 “Grupo Norte Facility S.A.”), se produjo una rectificación de la doctrina “De Diego Porras”, por la cual ya se establece que no es contrario a la Directiva “la norma que permite que la extinción regular del contrato de trabajo temporal no dé lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas”.²⁷ Asimismo, la STJUE de 22 de enero de 2020 (C-177/18, “Baldonado Martín”) recoge la idea acerca de que no se vulnera la Directiva si un funcionario interino no recibe indemnización a la finalización de su contrato, aun percibiéndola otros con relaciones laborales de tipo indefinido o temporal.

Por lo tanto, el TS zanja así esta cuestión: “no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido objetivo que el legislador no ha contemplado como tal. El régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada, sin menoscabo alguno del obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales”.²⁸

V. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES: NORMATIVA SOBRE SU LIMITACIÓN:

La celebración de varios contratos temporales sucesivos con un mismo trabajador es muy habitual hoy en día en nuestro país. En el presente apartado, se van a analizar las diferentes normativas que existen actualmente en el ordenamiento jurídico laboral español relativas a la limitación del encadenamiento de contratos laborales temporales, centrándose en gran medida en los supuestos de los apartados tres y cinco del artículo 15 TRLET.

Con la entrada en vigor del RDL 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, se introdujo como novedad el apartado cinco del artículo 15 TRLET. Para la

²⁷ STS núm. 845/2020, de 6 de octubre.

²⁸ STS núm. 845/2020, de 6 de octubre.

obtención de la condición de fijo de plantilla, se establecieron dos vías complementarias: la del apartado tres y la del apartado cinco del artículo 15 TRLET. Aunque ambas conducen a una misma conclusión – la conversión del contrato temporal en indefinido –, cada apartado lo hace a través de una vía diferente y bajo presupuestos distintos, como se explica a continuación.

1. SUPUESTOS DEL ARTÍCULO 15.3 TRLET²⁹:

En los supuestos de encadenamiento contractual fraudulento, abusivo o simplemente ilícito, el trabajador adquiere la condición de fijo de plantilla desde el instante en el que en el “seno de la cadena contractual alguno de los contratos temporales deba considerarse ilegal”. De este modo, aunque no exista actuación empresarial de carácter abusivo, con ánimo defraudatorio o con indicios de fraude, si alguno de los contratos que integran la cadena debe considerarse ilegal, los que le siguen quedan automáticamente viciados de ilicitud en cuanto a su carácter temporal, aunque de forma aislada pudieran considerarse ajustados a Derecho.

Cabe reseñar la trascendencia de “la solución de continuidad significativa”, entendiendo la jurisprudencia que se han de seguir los siguientes principios: de no existir solución de continuidad, son revisables todos los contratos suscritos y no son revisables los contratos que preceden a “períodos de inactividad de más de 20 días hábiles”. Todo ello con excepción en caso de que “se aporten indicios consistentes de actuación en fraude de ley y/o se acredite la unidad esencial del vínculo”.

El Alto Tribunal ha venido pronunciándose de forma reiterada acerca de la doctrina de la “continuidad esencial del vínculo”, sobre la cual señala: “en supuestos de sucesión de contratos temporales, se computa la totalidad del tiempo de prestación de servicios a efectos de la antigüedad, cuando ha existido la unidad esencial del vínculo, lo que comporta que se le haya quitado valor con carácter general a las interrupciones de menos de veinte días, pero también, a interrupciones superiores a treinta días, cuando las mismas no son significativas, dadas las circunstancias del caso, a efectos de romper la continuidad en la relación laboral existente”.³⁰ En la STS núm. 1069/2020, de 2 de diciembre, se establece que: “para adoptar la decisión final sobre la concurrencia de interrupciones significativas, con entidad para quebrar la unidad esencial del vínculo, cuando la contratación ha sido fraudulenta, ha de atenderse al tiempo total transcurrido desde el momento en que se pretende fijar el inicio del

²⁹ AA.VV., Molero Manglano, C. (Dir.), op.cit., págs. 173-234.

³⁰ STS núm. 703/2017, de 21 de septiembre.

cómputo, el volumen de actividad desarrollado dentro del mismo, el número y duración de los cortes, la identidad de la actividad productiva, la existencia de anomalías contractuales, el tenor del convenio colectivo y, en general, cualquier otro que se considere relevante a estos efectos”.

2. SUPUESTOS DEL ARTÍCULO 15.5 TRLET:

Primeramente, se ha de tener en cuenta que el TS estableció que la regulación contenida en este apartado, constituye una forma de transposición al ordenamiento jurídico laboral español de aquello que estipula la Directiva, tratando de “establecer un criterio objetivo de limitación de contratos temporales a un tope máximo”.³¹ Al hilo de este asunto, se podría afirmar que el apartado quinto de este artículo 15 TRLET constituye una norma anti-abuso, ya que su objetivo es “prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada”. El requisito que recoge este apartado para la conversión a contrato indefinido de un contrato de duración determinada o temporal es el siguiente: “los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada”.

El último párrafo del apartado cinco de este artículo detalla aquellos contratos que se encuentran excluidos, estimando lo siguiente: “Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado”. Por lo tanto, únicamente serán susceptibles de conversión en relación indefinida con la parte contratante los contratos temporales por obra o servicio determinado y los eventuales por circunstancias de la producción.

El pasado año, el TS condenó al Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música por mantener contratos temporales con cinco trabajadores, cuando se cumplía el requisito anteriormente expuesto: todos habían soportado más de 24 meses de contratos temporales en un período de 30. Dicho Instituto alegaba que estos trabajadores no estaban

³¹ STS núm. 26/2020, de 15 de enero (rec. 2845/2017).

sujetos al TRLET, sino al Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, cuyo artículo quinto permite “las prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada”. El Supremo explica que existe primacía de la Directiva europea, alertando sobre lo siguiente: “En el ámbito de esta relación laboral especial, con independencia de que – atendidas las circunstancias concretas de la actividad objeto de contrato – la temporalidad pueda ser utilizada con normalidad, no cabe ninguna duda de que, cuando el objeto de la actividad contratada, – sea la realización de labores estructurales y ordinarias –, la única contratación posible sea la contratación indefinida”.³²

VI. FRAUDE DE LEY: CAUSAS Y CONSECUENCIAS:

El presente epígrafe se encargará de explicar cuál es la normativa vigente en la actualidad, tanto en el ámbito europeo como en el ámbito español, promulgada de cara a evitar el fraude de ley en la contratación laboral temporal estructural.

A nivel europeo, la cláusula quinta de la Directiva recoge lo siguiente: “1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas: a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales; b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada; c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales. 2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada: a) se considerarán “sucesivos”; b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido”.

En el ámbito nacional, el ordenamiento jurídico laboral español exige a las empresas que, a la hora de concertar contratos temporales, tengan la obligación de acreditar las dos cuestiones siguientes: por una parte, demostrar que se requiere un contrato de trabajo de forma temporal y por otra parte, la acreditación de que se ha celebrado un contrato temporal

³² STS núm. 26/2020, de 15 de enero (rec. 2845/2017).

adecuado, con un plazo determinado en cada caso para cubrir las necesidades de la empresa que tienen un carácter temporal. El TS ya advirtió que “los contratos temporales se transforman en indefinidos (y no, como dice la ley, se presumen transformados) cuando la empresa o empleador vulnera alguno de los presupuestos a los que dicho artículo hace referencia”.³³

1. CAUSAS:

Tanto el artículo 15.3 TRLET como el artículo 9.3 RDCDD señalan lo siguiente: “se presumirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley”. Expuesto esto, ¿cuáles serían entonces los supuestos en los que se entiende que existe fraude de ley en un contrato laboral de carácter temporal estructural?:

- a) Inexistencia de una causa temporal o ausencia de definición: como se ha venido recogiendo, no definir la causa legal de la temporalidad en el contrato, transforma a éste en uno de carácter indefinido. Al no existir dicha causa temporal, la jurisprudencia ha venido entendiendo que se utiliza el contrato temporal para cubrir necesidades de carácter permanente dentro de la empresa. Constituye éste el uso incorrecto más habitual y prueba de ello las numerosas sentencias al respecto.
- b) Uso incorrecto de la modalidad contractual escogida: en la STSJ de Islas Baleares núm. 2/2011, de 10 de enero, se afirma que cuando un contrato laboral temporal estructural no responde a su causa típica de temporalidad, tal y como establece el artículo 15.3 TRLET, se entenderá que la relación laboral ha nacido en fraude de ley y que, por lo tanto, “la relación de trabajo debe presumirse por tiempo indefinido”.³⁴
- c) Se inicia una relación laboral incorrecta: esto ocurre cuando el empresario contrata a un trabajador el cual no cumple con los requisitos exigidos por el contrato temporal (como es el ejemplo de suscribir un contrato de prácticas con aquella persona que no esté en posesión de un título universitario o de formación profesional (en adelante, FP) de grado medio o superior).
- d) Se rebasa el límite temporal máximo: el ordenamiento jurídico laboral español establece una duración máxima para cada tipo (en el contrato para obra o servicio determinado es de tres años máximo, prorrogable doce meses por convenio colectivo

³³ STS núm. 5754/1986, de 24 de noviembre.

³⁴ STSJ de Islas Baleares núm. 2/2011, de 10 de enero.

sectorial estatal o de ámbito inferior; en el contrato eventual por circunstancias de la producción es de seis meses máximo en un período de doce, ampliable éste hasta doce meses en un período de dieciocho y en el contrato de interinidad es de tres meses máximo, hasta que se incorpore el trabajador al que se está sustituyendo en su puesto de trabajo).

- e) Llevar a cabo tareas distintas para las que se ha sido contratado: La STSJ de Andalucía núm. 4060/2003, de 19 de diciembre, recoge que si el trabajador “es ocupado en tareas distintas a las contratadas”³⁵, se aplica *de facto* el artículo 15.3 TRLET.

Más allá de esto, podemos hallar otra causa en el artículo 15.2 TRLET; que si bien se refiere al reconocimiento de la obtención de condición de fijo de plantilla, normalmente en estos casos se suele detectar fraude, siendo aun así independiente de que exista o no. Dicho apartado recoge que: “adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho”. Por lo tanto, la falta de alta previa del trabajador en la SS es un grave incumplimiento que, además de implicar que ese trabajador pase a la condición de fijo de plantilla en la empresa, supone también que ésta tenga que hacer frente a sanciones administrativas.

No obstante lo anterior, existen sendas sentencias de diversos tribunales que confirman que no podrá aplicarse la presunción del mencionado apartado del artículo 15 TRLET si existe prueba que demuestre la temporalidad de la actividad laboral: “la naturaleza esencialmente temporal se deriva del objeto del contrato, tal y como se hizo constar en éste, que fue ligado [...] a labores agrarias y de primera transformación que no son permanentes, sino limitadas en el tiempo a la duración de la campaña de recogida de dicho producto, de forma que, acreditada dicha naturaleza temporal de los trabajadores temporales contratados, la relación laboral se extingue con el fin de la campaña”.³⁶

³⁵ STSJ de Andalucía núm. 4060/2003, de 19 de diciembre.

³⁶ STSJ de Andalucía núm. 789/2004, de 2 de marzo.

2. CONSECUENCIAS: EL PROCESO SANCIONADOR:

La intervención de la ITSS de cara a velar por el interés general de los trabajadores resulta primordial a la hora de sancionar a las empresas por prácticas fraudulentas hacia sus empleados temporales. Si bien es cierto que la vigencia del último Plan Estratégico de la ITSS finalizó el pasado día 31 de diciembre de 2020, ahora el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha anunciado que el nuevo Plan Estratégico para los años 2021-2023 ya ha sido diseñado y que, entre otras causas, pretende centrarse principalmente en la revisión de la contratación temporal y contratos a tiempo parcial celebrados por las empresas. Así lo recoge el borrador del nuevo plan, “elevar la vigilancia hacia las empresas que presentan una tasa de temporalidad superior a la de la media del sector en el que operan”.³⁷ Lo que se ha propuesto desde el Ministerio es erradicar las modalidades de contratación eventual tanto a través de la Inspección como a través de reformas estructurales.

Expuesto esto, se ha de matizar que numerosas campañas que ya se venían recogiendo en el anterior Plan Estratégico 2018-2020 seguirán vigentes, como la consistente en la remisión de cartas a las empresas, alertando sobre posibles infracciones detectadas desde la Inspección, con la colaboración de la SS mediante el cruce de datos, llegando a realizar apertura de acta de infracción en caso de que persistan los comportamientos fraudulentos. Se va a apreciar claramente como ambos planes (el anterior y el nuevo) van a presentar numerosos puntos en común, como es el plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude, la creación de reformas normativas para detener el fraude, el impulso de una coordinación reforzada con otras instituciones públicas y la digitalización de los procedimientos con el objetivo de agilizar los trámites.

Dentro del proceso sancionador como tal, podemos vislumbrar las infracciones laborales, así recogidas en el artículo 5 del RDLeg 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS), que dice así: “son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas [...] de trabajo temporal”. Según el artículo 12.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio,

³⁷ Alonso, C. (15 de febrero de 2021). *La Inspección vigilará a empresas con más contratos temporales que su sector*. La Información. Obtenido de <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/inspeccion-vigila-empresas-contratos-temporales-sector/2829206/?autoref=true>

Ordenadora del Sistema de ITSS, ésta tiene reconocida la función “de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos”, pudiendo adoptar cualquier medida necesaria para garantizar el cumplimiento de las normas en materia laboral, tanto individual como colectivo. “El inspector debe analizar, por lo pronto, la naturaleza del contrato celebrado, debe comprobar luego si la apariencia de éste se corresponde o no con la realidad del vínculo, y debe indagar sobre la posible existencia de fraude en la suscripción de aquél”.³⁸

Las infracciones laborales se pueden calificar como leves, graves o muy graves de acuerdo con la LISOS. Relativo a la calificación de la infracción dentro de los contratos temporales, el artículo 7.2 de dicha Ley establece que para “la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley [...]”, éstos quedan clasificados como infracciones graves, llevando aparejada la imposición de una sanción que puede ir de los 626 a los 6250 euros, según regula el artículo 40.1. b) LISOS.

Podemos mencionar también que contra las conductas abusivas del empresario relativas al encadenamiento de contratos temporales, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS), en su artículo 147 recoge que: “cuando la Entidad u Organismo Gestor de las prestaciones por desempleo constate que, en los cuatro años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, podrá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las mismas, salvo de la prestación correspondiente al último contrato temporal, si la reiterada contratación temporal fuera abusiva o fraudulenta, así como la condena al empresario a la devolución a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes”.

Por último, resulta pertinente señalar en este punto que existen además sanciones en el ámbito penal para estos casos, cuya aplicación es absolutamente excepcional, ya que no será fácil probar la existencia de estos delitos. El Título XV del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, CP) se titula “De los delitos

³⁸ Montoya Melgar, A. *La estabilidad en el empleo y su garantía jurisdiccional y administrativa*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58, 2005, págs. 135-150.

contra los derechos de los trabajadores” y, en concreto, el apartado 1º del artículo 311 señala “los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses”. Este delito encuentra su base en la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE), cuyo artículo 35.1 nos dice que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo”. Un ejemplo de aplicación de este tipo penal tuvo lugar en la STS (Sala Segunda de lo Penal) núm. 639/2017, de 28 de septiembre. Los hechos probados de la sentencia muestran que los acusados contaban con una sociedad agropecuaria, para la cual contrataron a tres trabajadores, de nacionalidad marroquí, no disfrutando éstos del descanso semanal pertinente, aceptando esta condición por su situación socioeconómica, además de habitar en condiciones insalubres en el lugar de trabajo. Por tanto, la Sala Segunda, al apreciar ese “engaño” y “abuso de situación de necesidad” hacia los tres trabajadores marroquíes, desestima el recurso de Casación interpuesto por los acusados.

En conclusión, emplear de forma inadecuada los contratos de trabajo temporales acarrea, por una parte, una infracción administrativa (calificada como grave) y una sanción penal, en el caso de que la actitud ilícita del empresario vaya acompañada de “engaño” o “abuso de situación de necesidad” y pueda ser probada como tal.

VII. POSIBLES REFORMAS DEL CONTRATO LABORAL TEMPORAL³⁹:

Este apartado pretende abordar las posibles reformas que se podrían llevar a cabo dentro del sistema normativo laboral español con el fin primordial de atajar y desincentivar el uso fraudulento de la modalidad contractual temporal en nuestras empresas. Dicho epígrafe se centrará principal y especialmente en una perspectiva posible de futuro con el objetivo de remediar esta situación: la adopción del modelo de contrato único con una indemnización gradual creciente, una de las opciones más debatidas en la actualidad.

Como se ha venido mencionando a lo largo del trabajo, los contratos temporales estructurales han sido señalados como la principal deficiencia de nuestro mercado laboral. La

³⁹ Martín Barreiro, M. *La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas*. Tesis Doctoral Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia, 2015, págs. 434-489.

Fundación de Estudios de Economía Aplicada (en adelante, FEDEA) lo explicaba en abril de 2009 así: “para acabar con la dualidad laboral es preciso simplificar el actual menú de contratos de trabajo con indemnizaciones por despido tan diferentes. Salvo por el contrato de interinidad, para la sustitución de trabajadores en baja temporal, el resto de los contratos temporales debe desaparecer. Simultáneamente debe introducirse un único contrato indefinido para todas las nuevas contrataciones, con una indemnización por año de servicio creciente con la antigüedad. La introducción de este contrato unificaría las causas del despido, manteniendo la tutela judicial para los despidos por razones discriminatorias”. Esto supondría un cambio radical en el sistema de despido, ya que su régimen quedaría unificado.

El autor Rodríguez-Piñero Royo recoge las posibles consecuencias y dificultades derivadas de este cambio, relativo al régimen general de despido, de la siguiente manera: “El problema es que el despido es una institución con múltiples derivaciones y habría que considerar una intervención compleja y de mucho alcance, afectando a un volumen muy importante de normas: el Estatuto de los Trabajadores, y no solo en los artículos que se dedican directamente a regular la extinción del contrato; la Ley de Procedimiento Laboral, que contiene un proceso especial de despido que se basa en la causalidad y la calificación de éste, de un lado; y en el control judicial de la medida de acuerdo con esos parámetros; la Ley General de Seguridad Social, que regula el acceso a la prestación por desempleo en función de la calificación del despido; la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; los distintos Reales Decretos que regulan las relaciones laborales especiales; la normativa reglamentaria en materia de expedientes de regulación de empleo; la legislación sobre empresas de trabajo temporal, que debería ser revisada en profundidad ya que la actual se diseñó para operar en un sistema de estabilidad contractual y de limitación de las posibilidades de contratación temporal; la legislación concursal”.⁴⁰

Otra objeción que podría surgir, fruto de este sustancial cambio a un modelo de contrato único, es la referida a la posibilidad de dejar “vacías” aquellas funciones que sí cumplen los contratos temporales estructurales actualmente. Pero por ello justamente se hace la propuesta de contrato único, ya que éste supondría el comienzo del desuso de estos contratos temporales estructurales, permitiendo además “indemnizaciones ajustadas a la duración de la relación laboral y simplificando sustancialmente las formas de extinción”. Aun así, este nuevo modelo seguiría sin dar respuesta a cuestiones tales como aquellas

⁴⁰ Rodríguez Piñero Royo, M.C. *Algunos aspectos jurídicos de la propuesta de contrato único*. Relaciones Laborales N°1. LA LEY. Año XXVI. Tomo 1, enero de 2010.

actividades laborales que responden a un “ciclo productivo de temporada” o como al funcionamiento de las ETT.

No obstante esto, por otra parte, quedan destacadas en mayor medida las ventajas que este modelo conllevaría para un sistema laboral como el nuestro, ya que pretende directamente tanto la supresión de los contratos por obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción, como una mejor regulación del régimen de despido. “Las indemnizaciones con el contrato único serían mayores que los 20 días de los despidos empresariales procedentes actuales a partir de cierto nivel de antigüedad. Y, dado que las indemnizaciones se elevarían por comparación con los contratos temporales y se reducirían con respecto a las de los indefinidos actuales en caso de improcedencia, el resultado medio dependería de la senda de indemnizaciones elegida y de la propensión a despedir para cada duración del empleo. Actualmente tardan cinco años de media en alcanzar un empleo indefinido”⁴¹, si bien desde hace tiempo, ya está reconocida por parte de la doctrina y de la jurisprudencia de manera abierta la necesidad de reconocer la antigüedad acumulada por los trabajadores contratados temporalmente desde el comienzo de su relación contractual con la empresa.

Se ha de resaltar que este nuevo modelo de contrato único pretende sustentarse además en un deseo de estabilidad laboral por parte de aquellos trabajadores temporales que, con el sistema dual de contratación laboral español, sufren dificultades para llevar a cabo una satisfactoria conciliación de su vida personal y familiar con la laboral, debido a su precaria situación, tratando el contrato único por tanto de derivar todas las contrataciones temporales irregulares hacia la forma de contratos indefinidos o fijos. Tal sería el calado de esta reforma que, como ésta afecta a prácticamente toda la normativa en materia laboral, su implantación de forma inmediata resulta altamente dudosa. Ciertamente, fue en vísperas de la controvertida reforma laboral del año 2012 cuando se “dinamizó” este debate sobre la pertinencia del contrato único, no habiéndose abandonado totalmente años después. De hecho, un año después, en 2013, el Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión propuso “un contrato único abierto para España, para unificar contratos indefinidos muy protegidos y otros precarios de carácter temporal”, desapareciendo por ejemplo más tarde el contrato de relevo como categoría en sí misma, convirtiéndose en cláusula específica

⁴¹ Bentolila, S. y Jansen, M., Dolado, J.J. y Felgueroso, F. (Coord). *La viabilidad jurídica del contrato único. Propuestas para la reactivación laboral en España*. FEDEA, 2009, pág. 43. Obtenido de http://www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf

del contrato laboral. La simplificación de los contratos laborales que quiere llevar a cabo el Ejecutivo en la actualidad supondría una mayor flexibilidad y una “reducción drástica de las múltiples cláusulas específicas que complican el panorama laboral y dificultan la contratación”.⁴²

VIII. CONCLUSIONES FINALES:

Ha quedado patente que el sistema normativo de contratación laboral en España opta, *de facto*, por la modalidad indefinida y que la modalidad de contratación temporal únicamente puede darse en determinadas circunstancias que así lo justifiquen. Esto contrasta con los datos y estadísticas recogidos por el SEPE, en los cuales se aprecia que tres de cada cuatro contratos suscritos son temporales, apreciándose además que, durante los últimos diez años, más del 90% de las contrataciones totales realizadas por las empresas se engloban en la modalidad de contratación temporal, entendiéndose por ésta última los contratos temporales estructurales discutidos a lo largo del trabajo.

Concerniente a los aspectos económicos de los contratos laborales en sí, las sucesivas reformas acaecidas en este campo han traído consigo la progresiva creación de diversas bonificaciones para incentivar el uso del contrato indefinido. Dichas bonificaciones, que han llegado a alcanzar hasta un 100% de las cotizaciones a la SS, han podido derribar el falso mito sobre cuán económico es el contrato temporal frente al indefinido, ya que, al discutir sobre uno y otro, únicamente se ha tomado la referencia de la cuantía de la indemnización de cada uno, sin tener en cuenta las posibles bonificaciones que pudieran obtenerse mediante el empleo de contratos laborales indefinidos.

Luchar contra el fraude de ley en la contratación laboral temporal estructural implica resolver numerosas cuestiones políticas y económicas, ya que este ha sido y es un problema muy arraigado en el modelo laboral español, fruto de la discusión entre aquellos que pretendían alcanzar el mayor grado de flexibilidad posible dentro de las empresas y quienes trataban de anteponer y luchar por los derechos de los trabajadores, endureciendo los contratos. Los períodos de crisis económicas siempre han resultado un óptimo caldo de cultivo para la proliferación de contratos laborales temporales por parte de las empresas, ya que implicaba incorporar trabajadores parados a la plantilla “con un mínimo riesgo para el empresario”.

⁴² La Ley Digital 360. *Próxima simplificación de los contratos de trabajo*. LA LEY, 2021, pág. 2.

Lo que queda claro es que, tanto desde los órganos de gobierno europeos como desde los organismos internacionales, existe cierto consenso acerca de la necesidad de introducción de reformas, ya sean más estrictas, como el modelo de contrato único o más leves y menos “revolucionarias”, basadas en el modelo actual de contratación laboral, proyectando posibles reformas. Esto deviene especialmente necesario en el momento en el que el Estado español adquiere un compromiso con Bruselas para mejorar la estabilidad en el empleo y modificar las políticas activas de empleo, habiendo sido necesario para todo ello la negociación y el consenso previo con los agentes sociales y los empresarios.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. LEGISLACIÓN:

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (“Gaceta de Madrid” núm. 206, de 25 de julio de 1889).

Real Decreto-ley de 23 de agosto de 1926 por el que se publica el Código de Trabajo (“Gaceta de Madrid” núm. 244, de 1 de septiembre de 1926).

La Ley del Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 (“Gaceta de Madrid” núm. 326, de 22 de noviembre de 1931).

Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el Texto Refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo (BOE 24 de febrero de 1944).

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE 21 de abril de 1976).

Constitución Española de 1978 (BOE 29 de diciembre de 1978).

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 14 de marzo de 1980).

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 4 de agosto de 1984).

Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos (BOE 23 de noviembre de 1984).

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (BOE 14 de agosto de 1985).

Real Decreto-ley 1/1992, de 3 de abril, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo (BOE 7 de abril de 1992).

Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo (BOE 4 de agosto de 1992).

Real Decreto-ley 3/1993, de 26 de febrero, de medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo (BOE 2 de marzo de 1993).

Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (BOE 23 de mayo de 1994).

Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 23 de mayo de 1994).

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (BOE 2 de junio de 1994).

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE 24 de noviembre de 1995).

Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (BOE 30 de diciembre de 1997).

Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo (BOE 30 de diciembre de 1997).

Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (BOE 28 de noviembre de 1998).

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (BOE 8 de enero de 1999).

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DOCE 10 de julio de 1999).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8 de agosto de 2000).

Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 14 de junio de 2006).

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado

de trabajo (BOE 17 de junio de 2010).

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 18 de septiembre de 2010).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre de 2011).

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 11 de febrero de 2012).

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE 22 de julio de 2015).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 31 de octubre de 2015).

2. JURISPRUDENCIA:

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 182/1986, de 14 de febrero.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 5754/1986, de 24 de noviembre.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 795/1992, de 29 de marzo de 1993.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 3505/1994, de 22 de diciembre de 1995.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 99/1997, de 15 de enero.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1701/2001, de 21 de marzo de 2002.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 4579/2002, de 20 de noviembre de 2003.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 107/2003, de 22 de octubre.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 4063/2003, de 5 de mayo de 2004.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 2028/2004, de 24 de abril de 2006.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 175/2004, de 8 de marzo de 2007.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 664/2009, de 21 de enero.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 4173/2009, de 8 de noviembre de 2010.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 357/2011, de 22 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1117/2012, de 18 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1777/2013, de 16 de julio de 2014.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 2069/2013, de 17 de septiembre de 2014.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Segunda de lo Penal) núm. 639/2017, de 28 de septiembre.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 703/2017, de 21 de septiembre.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 26/2020, de 15 de enero.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 845/2020, de 6 de octubre.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 983/2020, de 10 de noviembre.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1069/2020, de 2 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1137/2020, de 29 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 9/2021, de 13 de enero.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 30/2021, de 14 de enero.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 4060/2003, de 19 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 789/2004, de 2 de marzo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 881/2007, de 26 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares núm. 2/2011, de 10 de enero.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 4161/2012, de 16 de julio.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 4323/2015, de 15 de julio.

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Jaén núm. 260/2017, de 19 de julio.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Sexta) asunto C-596/14, De Diego Porras I de 14 de septiembre de 2016.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) asunto C-574/16, Grupo Norte Facility S.A. de 5 de junio de 2018.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) asunto C-677/16, Montero Mateos de 5 de junio de 2018.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) asuntos acumulados C-29/18, C-30/18 y C-44/18 de 11 de abril de 2019.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) asunto C-177/18, Baldonado Martín de 22 de enero de 2020.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18 de 19 de marzo de 2020.

3. OBRAS DOCTRINALES:

AA.VV., Molero Manglano, C. (Dir.). *Manual de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 15ª edición, 2017.

Ballester Pastor, I. *El contrato eventual por circunstancias de la producción: la necesaria formalización de la causa de la contratación, la naturaleza del contrato como sometido a término cierto y el esfuerzo jurisprudencial por controlar la extensión temporal de la duración máxima operada por vía convencional*. Revista Doctrinal Aranzadi Social. Vol. Paraf. I13, 1999.

Camps Ruíz, L.M., Ramírez Martínez, J.M. *Manual de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

La Ley Digital 360. *Próxima simplificación de los contratos de trabajo*. LA LEY, 2021.

Martín Barreiro, M. *La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas*. Tesis Doctoral Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia, 2015.

Montoya Melgar, A. *La estabilidad en el empleo y su garantía jurisdiccional y administrativa*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58, 2005.

Nicolás Bernad, J.A. *El Fraude de Ley en la contratación temporal y su incidencia en el contrato de trabajo para obra o servicio determinado*. Aranzadi, 2009.

Polavieja, J. *¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada*. Revista Investigación Sociológica. Núm. 113/06, 2006.

Purcalla Bonilla, M.A, Monereo Pérez, J.L. (Dir.). *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Comares, Granada, 2010.

Rodríguez Piñero Royo, M.C. *Algunos aspectos jurídicos de la propuesta de contrato único*. Relaciones Laborales N°1. LA LEY. Año XXVI. Tomo 1, enero de 2010.

Toharia Cortés, L. *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Economía y Sociología del Trabajo, núm. 61, junio de 2006.

4. RECURSOS DE INTERNET:

Alonso, C. (15 de febrero de 2021). *La Inspección vigilará a empresas con más contratos temporales que su sector*. La Información. Obtenido de <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/inspeccion-vigila-empresas-contratos-temporales-sector/2829206/?autoref=true>

Álvarez, G., Miles, D. *El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales*. Revista Gallega de Economía, vol. 15, núm. 002. Universidad de Santiago de Compostela, 2006.

Bentolila, S. y Jansen, M., Dolado, J.J. y Felgueroso, F. (Coord). *La viabilidad jurídica del contrato único. Propuestas para la reactivación laboral en España*. FEDEA, 2009. Obtenido de http://www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf

Colmenero Morales, F.M. *La crisis estructural del mercado laboral en España: Flexibilidad, precariedad e ineficacia de la política de empleo*. Universidad de Córdoba, 2014.

Encuesta de Población Activa. (Datos del último trimestre de 2020). Instituto Nacional de Estadística. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4254>

Estrada, Á., Izquierdo, M. y Lacuesta, A. (2009). *El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España*. Boletín Económico del Banco de España. Obtenido de <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoETinesRevistas/BoETinEconomico/09/Jul/Ficheros/art3.pdf>

Madorrán Forcada, R. *Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo*. Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Universidad de Zaragoza, 2014.