



FACULTAD DE DERECHO

# **LA CONTRATACIÓN TEMPORAL ESTRUCTURAL TRAS LA REFORMA DE 2021**

Autor: Juan Ballesteros Gragera

4º E5-FIPE

Derecho de Trabajo y de la Seguridad social

Tutor: Ana Matorras Díaz- Caneja.

Madrid

Abril, 2023

**Resumen:** Asumiendo que el nuevo marco legal sobre contratación temporal estructural sólo deja abiertas ya dos opciones, la contratación temporal por circunstancias de la producción y la que tiene por objeto la sustitución temporal en escenarios y bajo diversos presupuestos causales y de duración sumamente restrictivos, se analizarán los siguientes aspectos de estas nuevas figuras: causas justificativas, límites a la duración y al encadenamiento de contratos temporales con el mismo trabajador o con distintos trabajadores y se desentrañarán los problemas de envergadura que van a generarse en las empresas para cubrir sus contingentes necesidades de mano de obra bajo estas figuras, ilustrándolo con ejemplos y tratando de trazar líneas de solución y directrices a seguir para la selección de la fórmula contractual más apropiada en las zonas de frontera con el contrato fijo-discontinuo y con el contrato a tiempo parcial indefinido. Se dedicará especial atención a la problemática que suscita la eliminación del viejo contrato para la realización de obra o servicio determinado.

**Palabras clave:** Reforma laboral, contratación temporal por producción, contratación temporal por sustitución, contrato fijo-discontinuo...

**Abstract:** Assuming that the new legal framework on structural temporary contracts leaves only two options open, temporary contracts for circumstances of production and those aimed at temporary substitution in scenarios and under various highly restrictive causal and duration assumptions, the following aspects of these new figures will be analyzed: The following aspects of these new figures will be analyzed: justifying causes, limits to the duration and to the chaining of temporary contracts with the same worker or with different workers, and the major problems that will be generated in companies to cover their contingent labor needs under these figures will be unraveled, illustrating it with examples and trying to outline lines of solution and guidelines to follow for the selection of the most appropriate contractual formula in the border areas with the permanent-discontinuous contract and with the indefinite part-time contract. Special attention will be paid to the problems raised by the elimination of the old contract for the performance of a specific work or service.

**Key words:** Labor reform, temporary contracting for production, temporary contracting for substitution, permanent-discontinuous contract.

## ÍNDICE.

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>2. CONTRATACIÓN TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE PRODUCCIÓN</b> .....	6
2.1. Contratos por circunstancias productivas imprevisibles.....	8
2.1.1. Causas justificativas. ....	8
2.1.2. Duración del contrato. (imprevisible).....	11
2.2. Contratos por circunstancias productivas previsibles .....	12
2.2.1. Causas justificativas. ....	13
2.2.2. Duración del contrato (previsible). ....	14
2.2.3. La problemática entre la visión colectiva o individual.....	15
<b>3. LÍMITE AL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES</b> .....	16
<b>4. CONTRATACIÓN TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE SUSTITUCIÓN</b> .....	22
4.1. De sustitución a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. ....	23
4.2. Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora. ....	26
4.3. Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.....	26
<b>5. CONSECUENCIAS DE LA ELIMINACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL PARA OBRA-SERVICIO DETERMINADO.</b> .....	27
5.1. La apuesta por el contrato fijo-discontinuo. ....	27
5.2. La particularidad de la contratación en el marco de las contrata. ....	28
<b>6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU PAPEL EN LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD</b> .....	29
<b>7. RÉGIMEN SANCIONADOR PARA LOS CONTRATOS TEMPORALES CELEBRADOS EN FRAUDE DE LEY</b> .....	31
<b>8. SECTORES CON REGULACIÓN PROPIA.</b> .....	34
8.1. Construcción .....	34
8.2. Artistas.....	36
8.3. Contrato de investigadores. ....	38
<b>9. CONCLUSIONES.</b> .....	40
<b>10. BIBLIOGRAFÍA.</b> .....	42

## 1. INTRODUCCIÓN

En 2021, se aprueba el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, *de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo* con el objetivo de una lucha contra las precariedades y desigualdades históricas que ha vivido nuestro país en el ámbito o terreno de la contratación temporal. En primer lugar, es importante mencionar que el objeto de estudio de este trabajo será el ámbito privado; ya que en la esfera pública surgen numerosas especialidades ajenas al objetivo de este.

Como indica el preámbulo de nuestro Real decreto-ley 32/2021, las grandes amenazas de nuestro mercado laboral son el alto número de desempleados y la gran temporalidad en la contratación. Esto sumado a la enorme volatilidad de nuestro país en el ámbito laboral conlleva que cuando suceden situaciones inesperadas y desgraciadas como crisis económicas, se produzcan grandes pérdidas del empleo.

La reforma laboral de 2021 se ha focalizado esencialmente en la regulación de la contratación temporal, y es en este marco donde trabajaremos e investigaremos para poder llegar a entender que contratos nos permite el legislador y las principales consecuencias de utilizarlos. La corrección del uso excesivo de contratación temporal es, sin duda, la gran meta que busca esta ley. Este objetivo se llevará a cabo mediante un marco normativo que presenta grandes novedades, y que busca una manera donde las relaciones contractuales en el marco laboral sean más justas y eficaces.

Nuestro país presenta unas tasas de temporalidad muy superiores a la media europea, como consecuencia de una tradición y conciencia impregnada en la sociedad española que genera o provoca “ineficiencia e inestabilidad económica, además de una precariedad social inaceptable”<sup>1</sup>.

Por estos motivos, este trabajo ha sido elegido para estudiar y tratar de conseguir cubrir todas las dudas nacidas como consecuencia de la ambigüedad de la ley y que finalmente podamos tener una visión más clarificativa.

En primer lugar, el contrato indefinido no ha presentado grandes novedades, pero está claro que, al aumentarse las limitaciones impuestas al contrato temporal,

---

<sup>1</sup> Real decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE, núm. 313, de 30/12/2021. Preámbulo.

consecuentemente aumentarán los indefinidos, y es aquí donde se ve claramente que el legislador aboga por una idea de presunción de los contratos a tiempo indefinido.

Por otro lado, como hemos indicado, es en el contrato temporal, con sus distintas modalidades, donde podemos apreciar las modificaciones más relevantes, y por consiguiente a la hora de la práctica se apreciarán más cambios. Lo más innovador que presenta esta ley es el cambio desde los tres supuestos tradicionales a los dos nuevos que se presentan actualmente; contratación temporal por circunstancias de producción y contratación temporal por circunstancias de sustitución. Es decir, se elimina el contrato temporal por obra o servicio determinado o específico. Las dos modalidades que refleja la nueva norma tendrán una serie de limitaciones de las que hablaremos a lo largo del trabajo.

En otro punto del trabajo, nos centraremos en las consecuencias de la eliminación del contrato temporal por obra y servicio y como se han reconducido estos contratos hacia un marco de contratación indefinida.

Además, hablaremos del régimen sancionador, el artículo 5 del RDL contiene diversas modificaciones al 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.

Las reuniones mantenidas entre el Gobierno e interlocutores sociales culminaron en un acuerdo basado en grandes incertidumbres y vacíos, lo que ha dado lugar a un manantial de inseguridad jurídica, cuando en teoría debía haber sido garantía de un acercamiento de las relaciones laborales a la realidad.

El legislador debe ofrecer soluciones que en ellas nazcan beneficios para todas las partes involucradas en el problema. En nuestro caso, los trabajadores y empresarios deben salir reforzados cuando se aprueba una ley, por ello “el diálogo social y el acuerdo son las señas de identidad de un modelo social democrático, avanzado y maduro”<sup>2</sup>.

Finalmente, como en toda ley surgen una serie de especialidades y por ello es importante mencionar la existencia de una serie de sectores con una regulación propia,

---

<sup>2</sup> García, González. G. “La contratación temporal en la reforma laboral: Reflexiones críticas sobre su conformación jurídica”. *Revista de Derecho Público, Estudios de Deusto*, vol 70/1 enero-junio 2022, pp. 285-314.

En este caso, el trabajo va a enfocarse en artistas, el sector de la construcción y grupo de investigadores.

## **2. CONTRATACIÓN TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE PRODUCCIÓN.**

Con el objetivo principal de reducir la contratación de carácter temporal, el RD-ley 32/2021, permite únicamente dos modalidades de duración determinada de carácter estructural. Por un lado, el contrato por circunstancias de producción, que será objeto de estudio en este apartado, y por otro lado, el contrato de sustitución de la persona trabajadora, que estudiaremos más adelante.

Como novedades respecto a la anterior legislación, se clarifica de una forma mucho más específica los dos únicos supuestos que están permitidos en esta modalidad, así como una notoria importancia a las causas que justifican la contratación temporal.

Para abordar el estudio de los contratos temporales por circunstancias de producción, debemos diferenciar dos conceptos muy importantes de cara a diferenciar los dos tipos de contratos que existen, dependiendo de si las circunstancias son imprevisibles o previsibles. La palabra imprevisible, definida como “aquello que no puede anticiparse”<sup>3</sup>; o previsible, como “aquello capaz de ser conocido con anterioridad a que ocurra”<sup>4</sup>.

Centrándonos en el artículo 15.2 del Estatuto de Trabajadores, (ET, a partir de ahora) somos capaces de acercarnos al término estudiado, cuando leemos sus cinco párrafos de una complejidad y densidad grande, entendemos que existen contratos productivos por circunstancias “imprevisibles” y “previsibles”. Aquí debemos referirnos a la complejidad del término a concepto de previsibilidad, es decir, la estimación pasa a jugar un papel clave.

La redacción compleja y farragosa de este artículo, está produciendo en la práctica graves problemas, pues mezcla conceptos contradictorios entre sí (véase que el primer párrafo agrupa: circunstancias ocasionales imprevisible, con oscilaciones normales de la empresa, y con situaciones como las vacaciones (que son fácilmente previsibles), estableciendo para este tipo de contrato una duración máxima de 6 meses en un año natural, y tras ello deriva al segundo tipo de contratos por circunstancias de la

---

<sup>3</sup> Real Academia Española. (2023). *Imprevisible*. En Diccionario de la lengua española.

<sup>4</sup> Real Academia Española. (2023). *Previsible*. En Diccionario de la lengua española.

producción previsible, situaciones que pueden ser imprevisibles, como excesos puntuales de demanda, o peonadas en el campo, que si bien pueden darse o no, no se puede prever su fecha y duración exacta).

Esta imprecisión pone de manifiesto que el legislador ha prescindido o se ha alejado de la realidad y la dinámica laboral a la que se enfrenta la pequeña y mediana empresa (que supone la gran mayoría del tejido productivo en España), priorizando su pretensión de crear estabilidad en el empleo, y reconduciendo la mayoría de las necesidades de empleo contingente, al contrato fijo-discontinuo (con las implicaciones que de ello se derivan para computar la tasa de desempleo) lo que supone un encarecimiento del coste laboral para la empresa y en muchas ocasiones, un freno a la contratación.

Además de ello, esta reforma laboral, que se ha realizado prescindiendo de la realidad y la dinámica laboral a la que se enfrenta la pequeña y mediana empresa, está provocando en la práctica que el empleador se vea obligado a transformar en indefinido o fijo discontinuo, determinados contratos temporales que en realidad no obedecen a una necesidad permanente de la empresa, lo que le resta competitividad en el mercado.

En principio, la nueva redacción del art.15. 2 ET establece dos tipos de contratos por circunstancias de la producción, en función de si esas circunstancias se pueden considerar “imprevisibles” y “previsibles”, debemos tener presente la complejidad del término a concepto de previsibilidad, cuya interpretación pasa a jugar un papel clave.

Otros autores: entre ellos el profesor Adrián Todoli en su artículo: “Análisis nuevo Contrato temporal “por circunstancias de la producción” y sus tres modalidades, publicado el 3 de enero de 2022) entienden que, tras la reforma, existe un único contrato temporal por circunstancias de la producción, pero con tres modalidades de uso, estas son:

1º.- Por circunstancias ocasionales e imprevisibles (que no sean estacionales). Equivaldría al anterior contrato eventual por circunstancias de la producción: aumentos de demanda imprevisibles. Duración máxima 6 meses, salvo previsión en Convenio Colectivo, que puede incrementar ese límite hasta 12 meses.

2º.- Por oscilaciones de la demanda habitual de la empresa (que, aun siendo imprevisibles, no sean estacionales). Podría entenderse que sustituye al anterior contrato por obra y servicio determinado. Se incluye la sustitución del trabajador en vacaciones.

3º.- Por circunstancias ocasionales y previsibles (aunque sean estacionales).

El prof. Todoli entiende que dado que en la redacción del art.15.2 ET se incluye la conjunción “y” (*se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que ...*), parece que deba ser interpretada como una adición o modalidad distinta, lo que será objeto de variadas interpretaciones:

1. De un lado podrá interpretarse que la “y” no implica dos modalidades distintas y, por tanto, el adjetivo “imprevisible” también se requiere en las oscilaciones de demanda.
2. La otra opción es entender que existe una separación o modalidad distinta que hace que el adjetivo imprevisible no se aplique a esta modalidad de “oscilaciones de la demanda”.

No obstante, dado que la doctrina mayoritaria afirma que son dos los tipos de contratos que establece el art.15.2ET, nos centraremos en el análisis de ambos modelos.

## **2.1. Contratos por circunstancias productivas imprevisibles.**

En primer lugar, centraremos nuestro estudio a analizar el contrato productivo por circunstancias imprevisibles; es un tipo de contrato que lo relacionamos por su gran semejanza con el que conocíamos como contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Es decir, es la incorporación de la tradicional forma o manera en la que se producían los contratos temporales por circunstancias de producción.

### **2.1.1. Causas justificativas.**

El artículo 15.2 ET es el que nos permite acercarnos a encontrar las causas justificativas para poder utilizar este tipo contractual.

En primer lugar, el incremento ocasional e imprevisible de la actividad de la empresa; y, por la otra, las oscilaciones, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (incluidas las que derivan de las vacaciones anuales) que generen un desajuste temporal

entre el empleo estable disponible y el que se requiere para atender a dichas circunstancias.

Debemos destacar la gran importancia que tienen los supuestos del artículo 16.1 ET, supuestos legales que recogen la utilización de la contratación fija discontinua.

1. *“El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.*
2. *El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.*
3. *Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal”<sup>5</sup>.*

Es decir, el contrato por circunstancias de la producción únicamente se podrá llevar a cabo cuando las causas que lo justifican no respondan a dichos supuestos.

Tras aclarar esta importante noción, requiere ir aclarando concepto a concepto las diferentes causas justificativas que nos permiten la utilización de dicho contrato. Para ello es importante prestar atención al artículo 15 ET.

Cuando queremos analizar las dos causas del artículo 15.2 ET nos damos cuenta de que ha sido redactado sin la claridad requerida, bien a causa de ser un acuerdo social o simplemente porque las personas encargadas de negociar la reforma en la mesa de diálogo social no han conseguido llegar al fondo de la cuestión.

Adentrándonos en el análisis del primer supuesto: *“incremento ocasional e imprevisible”* partimos de su definición:

---

<sup>5</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de Trabajadores. BOE núm. 255, de 24/10/2015. Artículo 16.1 ET.

OCASIONAL: “que es, sucede o se hace en alguna ocasión, pero no de forma habitual ni por costumbre.”<sup>6</sup>

IMPREVISIBLE: “aquello que no puede anticiparse.”<sup>7</sup>

Como decimos, en la práctica, parece que el contrato por circunstancias de la producción “imprevisibles” recoge las situaciones que se presentaban en el anterior contrato de obra y servicio determinado, y no son otras que circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Es necesario aclarar el concepto de imprevisibilidad, tan impreciso y abierto a toda clase de interpretaciones.

Por lo tanto, un incremento ocasional e imprevisible sería un aumento temporal y no recurrente en la cantidad de trabajo que un trabajador debe realizar, que no puede ser previsto. Podríamos concluir como apunte; “el aumento de la actividad empresarial que no atiende a ningún patrón cíclico regular”<sup>8</sup>.

El segundo supuesto; *las oscilaciones, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (incluidas las que derivan de las vacaciones anuales) que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere para atender a dichas circunstancias*. Este segundo supuesto, que es una novedad y un supuesto adicional introducido por el RDL 32/2021, debe estar incompleto porque es muy complicado acertar el objetivo del legislador a la hora de redactar la palabra oscilación.

Es complicado diferenciar las dos causas, podríamos ir por el camino de unir el concepto de incremento ocasional e imprevisible con la “imprevisibilidad”; y las oscilaciones con la “previsibilidad”, sin embargo, esto no resolvería el problema, es más lo haría mayor porque nos enfrentaríamos al mandato expuesto en los supuestos del artículo 16.1 ET previamente mencionados. Por lo tanto, debemos entender las oscilaciones como fluctuaciones en la demanda de productos y servicios que se producen como resultado de la naturaleza normal de los negocios de la empresa. Estos desajustes temporales pueden incluir períodos de mayor demanda debido a las vacaciones anuales o a otras circunstancias similares. Para ser más prácticos, podemos citar con algún ejemplo para ser más clarificativos. La idea es que, durante estos períodos de mayor demanda, la empresa necesitará más trabajo del que está disponible a

---

<sup>6</sup> Real Academia Española. (2023). *Ocasional*. En Diccionario de la lengua española.

<sup>7</sup> Real Academia Española. (2023). *Imprevisible*. En Diccionario de la lengua española.

<sup>8</sup> García, González. G. “La contratación temporal en la reforma laboral: Reflexiones críticas sobre su conformación jurídica”. *Revista de Derecho Público, Estudios de Deusto*, vol 70/1 enero-junio 2022, pp. 285-314.

través de los empleos estables existentes, lo que puede generar un desequilibrio temporal. En estos casos, la empresa puede recurrir a contratar a trabajadores adicionales o asignar a sus empleados horas extra para satisfacer la demanda temporal de trabajo.

Por otro lado, el artículo en su última aclaración expone lo siguiente; *dentro de las oscilaciones que justifican el contrato por circunstancias de la producción se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales*. Es decir, cuando los empleados toman sus vacaciones, puede haber un aumento temporal en la demanda de trabajo que la empresa necesite satisfacer. Por lo tanto, se entiende que esta situación está incluida dentro de las oscilaciones que pueden justificar la celebración de contratos temporales. De esta manera, la empresa puede contratar a trabajadores temporalmente durante los períodos de vacaciones anuales y así garantizar la continuidad de su actividad.

Sin embargo, el concepto de vacaciones anuales en el artículo no matiza a qué tipo de vacaciones nos referimos, y por tanto es muy complicado responder a una serie de preguntas como pueden ser: “¿las vacaciones son aquellas que no atienden a un patrón cíclico o aquellas por cualquier circunstancia? o ¿Debemos atender a un calendario vacacional de la empresa o no es necesario?”<sup>9</sup>

Una conclusión defendida por parte de la doctrina es que “el punto de mira del legislador atiende, precisamente, al efecto y no a la causa, esto es, no a las vacaciones (causa organizativa), sino al desajuste organizativo que éstas “pueden” provocar en la producción (efecto productivo)”.<sup>10</sup> Es decir, lo realmente importante, y en lo que se centra la reforma es las consecuencias productivas que pueden llegar a presentar la falta de trabajadores en periodos vacacionales.

### **2.1.2. Duración del contrato. (imprevisible)**

En este apartado haremos un estudio profundo sobre la duración del contrato temporal por circunstancias de producción imprevisibles, es decir, para afrontar el problema existente de la distorsión entre la carga de trabajo y el número de trabajadores. La

---

<sup>9</sup> Gómez Abelleira, F. J. (2022) “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021” Revista de la Uc3m, Vol. 3 o ‘La reforma laboral de 2021’, pp. 19-30

<sup>10</sup> Nogueira Guastavino, M. (2022) “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021” p, 3.

duración máxima de esta modalidad será de 6 meses; aunque, el convenio colectivo de ámbito sectorial permite ampliar esta duración hasta 1 año.

La reforma laboral no ha cambiado la norma de una sola prórroga, además se tiene la opción de llegar a un acuerdo entre las partes donde el contrato podrá prorrogarse por una única vez, “sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima legal o convencional”<sup>11</sup>. Por lo tanto, está permitido el uso de un contrato concertado con una duración inferior a la máxima legal (6 meses) o convencionalmente establecida (hasta 12 meses).

La novedad más importante introducida por la nueva norma es la vinculación entre la duración del contrato y la causa que lo habilita o lo permite. Es por ello, que se requiere en la actualidad una gran precisión a la hora de especificar la duración y su conexión o vinculación con las circunstancias concretas.

Por tanto, aquí ocurre un hecho que imposibilita una libertad total de las partes, por el motivo que la duración ha de ajustarse o establecerse de una manera estricta en relación con la causa habilitante.

Es por ello, que las partes deberán de establecer al inicio de la relación contractual una duración a la baja, que podrá verse aumentada con la única prórroga que sigue permitiendo la ley. Es importante esta apreciación, ya que hubiese sido de gran utilidad una mayor flexibilidad a la hora de establecer la duración, porque una duración que no vaya en relación o consonancia con la causa justificante pueda llegar a su conversión en un contrato de modalidad fija.

## **2.2. Contratos por circunstancias productivas previsibles**

Como hemos visto con los contratos temporales por circunstancias de producción imprevisibles, tiene muchas similitudes con el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, presentamos una gran novedad introducida por la reforma laboral de 2021, el contrato laboral por circunstancias de producción previsibles. ¿Qué lo hace diferente de los contratos por causas

---

<sup>11</sup> Gómez Abelleira, F. J., (2022) “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021” Revista de la Uc3m, Vol. 3 o ‘La reforma laboral de 2021’, pp. 19-30

imprevisibles? Básicamente, “la previsibilidad en la necesidad de contratación y los límites temporales y formales aplicables”.<sup>12</sup>

### **2.2.1. Causas justificativas.**

Debemos hacer estudio del artículo 15.2 ET, y más específicamente en el párrafo 4 donde se puede leer las causas específicas para poder llevar a cabo el uso de estos contratos; “para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada”<sup>13</sup>. Es decir, atendemos a tres parámetros distintos.

- 1) Ocasionalidad. 2) Previsibilidad. 3) Duración reducida y delimitada.

En este tipo de contratos, aunque presente unas causas difusas, podría ser enmarcado en cuanto a un desajuste con relación a las necesidades que se tienen y los recursos de empleados que tenga la empresa.

En este tipo de contratos se presenta una novedad muy significativa e importante de la que debemos centrarnos “para clarificar el uso del contrato temporal por circunstancias de producción, y no es otra que el uso de un plan empresarial<sup>14</sup>”.

Plan empresarial entendido como la organización realizada por parte del empresario en donde se fijan o concretan las situaciones ocasionales que permiten a esta modalidad contractual llevarse a cabo, con la condición imprescindible de comunicárselo al conjunto de los representantes de los empleados de la empresa o los propios empleados cuando no existan dichos representantes, es decir, una obligación de comunicación de previsiones anuales de la contratación bajo esta modalidad contractual.

Se requiere asimismo que se utilice para situaciones “ocasionales” permitiéndose el uso repetitivo con la única condición que la duración vaya de la mano de la previsibilidad y no exceda de 90 días en el año natural.

Antes de adentrarnos en el marco de la duración, una frase que podría resumir perfectamente este apartado sería la cobertura del trabajo que nace de ocasiones previsibles de duración muy reducida.

---

<sup>12</sup> Gómez Abelleira, F. J, (2022) “*Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021*” Revista de la Uc3m, Vol. 3 o ‘La reforma laboral de 2021’, pp. 19-30.

<sup>13</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de Trabajadores. BOE núm. 255, de 24/10/2015. Artículo 15.2 ET.

<sup>14</sup> Gómez Abelleira, F. J, (2022) “*Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021*” Revista de la Uc3m, Vol. 3 o ‘La reforma laboral de 2021’, pp. 19-30.

Por último, es importante delimitar esta figura respecto del contrato fijo discontinuo, es decir, ¿tiene el límite de los supuestos de los fijos discontinuos? Como hemos visto en el “caso del contrato por circunstancias de la producción, para los supuestos de incrementos ocasionales e imprevisibles y para las oscilaciones de la actividad es imprescindible que no supongan la prestación de servicios contemplados para los contratos fijos discontinuos, esto es, de estacionales, de temporada y carácter intermitente”.<sup>15</sup> Sin embargo, en el caso de los contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada; en este caso, “la norma no realiza ninguna salvedad en el sentido de que este tipo de contrato no pueda suscribirse para trabajos estacionales, de temporada y de carácter intermitente”<sup>16</sup>.

### **2.2.2. Duración del contrato (previsible).**

Como ya hicimos en relación con el contrato por producción imprevisible, es necesario pararse a analizar profundamente el marco de la duración del contrato temporal por circunstancias de producción previsibles.

En primer lugar, es importante reproducir el artículo para tener una mayor claridad en el estudio; “las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.”<sup>17</sup>

Con el artículo en mente, es mucho más claro poder entenderlo, pero para profundizar más en el tema, analizaremos segmento a segmento el significado del artículo citado.

La primera parte del artículo viene a decir que se podrá acudir a este tipo de contratos con un máximo de 90 días no continuados en el año natural. Sin embargo, el computo de estos 90 días provoca numerosas dudas en cuanto a su interpretación. Se puede

---

<sup>15</sup> KPMG abogados, (2022). *La reforma de la contratación temporal y su impacto en la gestión de las relaciones laborales*. p, 24.

<sup>16</sup> KPMG abogados, (2022). *La reforma de la contratación temporal y su impacto en la gestión de las relaciones laborales*. p, 24.

<sup>17</sup> 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 núm. 255, de 24/10/2015. Artículo 15.2 ET.

entender que el cumplimiento de este requisito temporal exige al menos la realización de dos contratos en 90 días, pues no pueden ser continuados.

Además de ello, dispone el precepto, que “Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.”

Otro apunte de gran importancia es el aviso por parte de la empresa a los representantes de los trabajadores de los días que la empresa prevé que van a ocurrir situaciones ocasionales. Es lo que hemos definido como el plan empresarial. Sin embargo, tales situaciones, en muchas ocasiones pueden no ser previstas por el empresario, lo que puede acarrear un problema relevante, que es paliado con cierta flexibilidad, sobre todo para las actividades que se desarrollan en el segundo semestre del año, por su distancia en el tiempo.

Este último apunte tiene una relación estrecha con el artículo 64.2 ET donde se enuncia; el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente: *“Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación”*<sup>18</sup>.

### **2.2.3. El cómputo del límite de los 90 días.**

Aquí surge un problema en relación con el cómputo de los 90 días, surgiendo serias dudas interpretativas que trataremos de clarificar en el siguiente apartado.

En cuanto al modo de cómputo de los 90 días, aunque la norma los refiere únicamente a “la empresa”, podría ser lógico entender que, para el caso de que la empresa cuente con varios centros de trabajo, los 90 días deben referirse a cada centro de trabajo, pues puede suceder además que cada uno tenga su propio calendario de trabajo y líneas de actividad, distintos del resto. Conforme al art.5 CC estos días deben entenderse naturales (no hábiles).

---

<sup>18</sup> 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 núm. 255, de 24/10/20 15. Artículo 62.2 ET.

En todo caso, el legislador a utilizado conceptos jurídicos indeterminados y términos ambiguos e imprecisos, por lo que, como el artículo se refiere únicamente a “la empresa” es seguro que cada aspecto y requisito referido a estos nuevos contratos será objeto de interpretación por los Tribunales.

Con esta idea se defiende que la limitación de los 90 días que nos presenta la ley es relativa a la independencia del número de personas (no teniendo limite cuantitativo). Sin embargo, otra cosa distinta es la limitación cualitativa, siendo aquí necesario expresar con una claridad concreta las causas que justifican la utilización de este tipo de contratos, con el requisito básico de tener una proporcionalidad con el número de ellos.

Por otro lado, debemos también atender a las dudas interpretativas que presenta el cómputo de los 90 días propio del contrato productivo por circunstancias previsibles, abriendo dos requisitos imprevisibles.

Por un lado, el requisito básico que dicta la norma; “*estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada*”. En resumen, los 90 días deben ser separados en el tiempo con obligatoriedad, es decir, debe haber interrupciones. Y, por otro lado, cada contrato debe ir unido a una única causa, “debe haber tantos contratos como causas”.<sup>19</sup> Lo que conlleva en muchas situaciones la obligación de abonar la cotización extraordinaria del artículo 151 del RDL 8/2015. “1) Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. 2) Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes”.<sup>20</sup>

### **3. LÍMITE AL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.**

A lo largo de las sucesivas reformas empleadas por el legislador para regular los distintos aspectos del contrato temporal, el límite al encadenamiento de los contratos

---

<sup>19</sup> Gómez Abelleira, F. J, (2022) “*Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021*” Revista de la Uc3m, Vol. 3 o ‘La reforma laboral de 2021’, pp. 19-30

<sup>20</sup> RDL 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261, de 31/10/2015. Artículo 151.

temporales ha sido un ámbito o materia considerada de una importancia de carácter secundario.

En primer lugar, el Estatuto de trabajadores en 1980 no menciona en ningún lugar nada respecto al tema que trabajamos en este apartado. Más tarde, en el año 2001, de una forma secundaria y relativamente sin importancia se permitió un pequeño papel por parte de la negociación colectiva para evitar la existencia de abusos.

No fue hasta los años 2006 y 2010, cuando el legislador ante situaciones abusivas que vivía el trabajador que se cambió la normativa introduciendo la fórmula de hacer fijos a aquellos trabajadores que estuvieran contratados 24 meses en un marco de 30 meses.

En este contexto aparece el RDL 32/2021, que creyó conveniente “introducir modificaciones en el artículo 15.5 ET, en aras de aumentar la estabilidad en el puesto de trabajo y reducir los altos índices de temporalidad y rotación.”<sup>21</sup>

Por ello el nuevo artículo 15.5 ET indica lo siguiente:

*“Las personas trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratadas por un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión será también de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un período de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados por empresas de trabajo temporal”<sup>22</sup>*

Con este nuevo precepto debemos analizar los cambios que ha supuesto la reforma de 2021, así como la situación actual o el marco en el que nos encontramos.

---

<sup>21</sup> Rodríguez, Ramos, M.J. (2022), *La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español*. p. 163.

<sup>22</sup> 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 núm. 255, de 24/10/2015 Artículo 15.5 ET.

El primer cambio que podemos apreciar en esta nueva redacción del artículo 15.5 ET es el nuevo marco de tiempo para convertirse en trabajador fijo que cambia de 24 meses en un periodo de 30 meses al actual de 18 meses en un periodo de 24 meses. Su finalidad no es otra que conseguir apostar por el objetivo principal que persigue esta reforma, que no es otra que perseguir la contratación indefinida y fortalecer “el contrato de fijos discontinuos en su nueva configuración tras la reforma precitada.”<sup>23</sup>.

La finalidad pretendida por este nuevo marco legal no es otra que “la configuración de un nuevo contrato social que permita hacer compatible la estabilidad en el empleo con las necesidades de una economía en plena evolución marcada por las transiciones ecológica y digital”<sup>24</sup>.

No es una sorpresa que vivimos en un país con una cultura de la temporalidad en el ámbito laboral que es muy persistente y que va a costar superarla. Por ello, la nueva reforma ha optado por un cambio progresivo, con el objetivo que nuestra sociedad adopte conciencia de fijeza en los contratos, pero sabiendo que debe ser producto del paso del tiempo, y que una imposición radical solo supondría un aumento de la búsqueda de mecanismos de simulación contractual.

En cualquier caso, si tenemos en cuenta el límite temporal de cada contrato, que se computa por empresa, y lo aplicamos a las modernas y potentes herramientas de lucha contra el fraude, basadas en algoritmos y cruce de datos entre administraciones y particulares, el uso fraudulento de los contratos será fácilmente detectable, y por tanto no se recurrirá al mismo.

La nueva redacción del artículo 15.5 ET presenta ciertas ambigüedades en el tema referido a la conversión del trabajador temporal en fijo de la plantilla. Es decir, nos referimos a que es necesario para que un trabajador se convierta en fijo; si la exigencia de causalidad en la contratación o el mero transcurso del tiempo.

Existe un debate muy ardiente acerca de este tema, donde la doctrina ha llegado mayoritariamente a la conclusión de que “La adquisición de la condición de fijo del

---

<sup>23</sup> Rodríguez, Ramos, M.J. (2022), *La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español*. P, 166.

<sup>24</sup> La Exposición de Motivos del RDL 32/2021, que recoge las líneas previstas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, adoptado por el Consejo de ministros el 27 de abril de 2021 y aprobado definitivamente por las instituciones europeas el 13 de julio de 2021.

trabajador en base al artículo 15.5 ET nace no del hecho del incumplimiento del requisito de causalidad de los contratos encadenados, sino, muy al contrario, por el mero transcurso del plazo; por lo que llegados a los 18 meses en un período de 24 meses, aunque tales contratos por circunstancias de la producción fueran perfectamente legales, el trabajador adquiriría de forma automática la condición de fijo de plantilla en la empresa o grupo de empresas”<sup>25</sup>.

Con este tema resuelto, debemos resolver otros aspectos que generan controversia con la redacción del nuevo artículo 15.5 ET.

En primer lugar, nuestro RDL 32/2021 ha modificado el artículo 10.3 de la ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

*“La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 y en sus normas de desarrollo reglamentario.*

*Igualmente, las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, las referencias efectuadas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad”<sup>26</sup>.*

---

<sup>25</sup> Rodríguez, Ramos, M.J. (2022), *La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español*. P, 167.

<sup>26</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE, núm 131, de 02/06/1994. Artículo 10.3. Modificado por el RDL 32/2021

A continuación, es preciso hablar sobre aquello que engloba al puesto de trabajo. Las sucesivas reformas laborales han ido dejando ciertos aspectos fuera, como por ejemplo “la posibilidad de que el empresario durante tales períodos formalizara y encadenara diferentes contratos temporales con distintos trabajadores para ocupar un mismo puesto de trabajo”<sup>27</sup>.

Las reformas tanto de 2006 como de 2010 solo nombraban el papel de la negociación colectiva para evitar abusos por parte de los empresarios hacia sus trabajadores en plantilla.

Ha sido con la llegada del RDL 32/2021, donde se ha introducido un nuevo párrafo antes mencionado;

*“Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad durante más de 18 meses en un período de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal”<sup>28</sup>.*

Lo novedoso de este párrafo es en el caso “de que un puesto de trabajo ha sido ocupado por varios trabajadores, con o sin solución de continuidad durante 18 meses en un período de 24 meses, el trabajador que se encuentre desempeñando dicho puesto cuando se cumplan tales parámetros, será considerado fijo de plantilla”<sup>29</sup>.

Su objetivo principal es evitar que el empresario encadene contratos temporales, cuando verdaderamente las necesidades de la empresa son permanentes o al menos estables, aunque no sean ininterrumpidas, y no ocasionales e imprevisibles (causas que motivan la celebración de este tipo de contratos). Es decir, esta limitación es creada para que sea personal fijo el que se ocupe de estas necesidades permanentes.

Por último, en este apartado es preciso mencionar de manera más profunda la adquisición por parte del trabajador con un contrato temporal de la condición de trabajador fijo. Además, el objetivo principal del legislador es optar por una

---

<sup>27</sup> Rodríguez, Ramos, M.J. (2022), *La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español*. p, 168.

<sup>28</sup> 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 núm. 255, de 24/10/2015. Artículo 15.5 ET.

<sup>29</sup> Rodríguez, Ramos, M.J. (2022), *La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español*. p, 166.

contratación fija. Ejemplo de ello, es el Estatuto de Trabajadores de 1980 en su artículo 15.2 ET; *“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, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba establecido para la actividad de que se trate. Todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos”*<sup>30</sup>. Aunque es verdad que todavía no se mencionaba nada respecto a encadenamientos de contratos, hasta que aparece el RDL 1/1995 que aprueba el Texto refundido del Estatuto de Trabajadores, que introducía lo siguiente;

*“atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá los requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de este carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados por empresas de trabajo temporal”*. Es decir, se le da una importancia o papel clave a la negociación colectiva.

Es cuando aparece la reforma de 2021, que es donde indica que la ley es la que limita el encadenamiento de contratos temporales relacionados a un puesto de trabajo.

A modo de conclusiones, es preciso mencionar el problema que supone la inevitable existencia de contratos celebrados con anterioridad a la reforma, que por tanto presentan sus peculiaridades.

Es muy relevante hablar sobre La Disposición Transitoria 5ª del RDL 32/2021 que indica lo siguiente;

*“Lo previsto en la redacción dada por el presente Real Decreto-ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.*

*Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se*

---

<sup>30</sup> Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores. «BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815 (17 págs.) Artículo 15.2 ET. Disposición derogada.

*tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley*<sup>31</sup>.

Por otro lado, debemos hacer hincapié en la Disposición Final 8.2.b) b) El apartado tres del artículo primero, de modificación del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera de la misma ley.

Con todo lo visto, podemos decir con gran seguridad que la búsqueda de lo fijo sobre lo temporal es la gran batalla que busca esta reforma, y todas las que vendrán en el futuro, para evitar la precariedad laboral y bajar el paro tan alto y preocupante que tenemos en España.

#### **4. CONTRATACIÓN TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE SUSTITUCIÓN.**

La reforma laboral de 2021, con el RDL 32/2021 de 28 de diciembre, *de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo* ha optado por permitir dos modalidades de contratos temporales estructurales, el contrato por circunstancias de producción (descrito anteriormente) y el contrato por circunstancias de sustitución de la persona trabajadora, modalidad que estudiaremos en el siguiente apartado.

En primer lugar, este tipo de contrato es la sucesión del antiguo contrato de interinidad, técnicamente es incorrecto este cambio porque “mientras la denominación tradicional permite abarcar en su terminología todos los supuestos causales, como veremos, la nueva denominación no abarca todos los subtipos porque no en todos puede hablarse propiamente de sustitución”<sup>32</sup>.

Debemos atender al artículo 15 del Estatuto de Trabajadores, que se inicia con “*Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración*

---

<sup>31</sup> Real decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE, núm. 313, de 30/12/2021. Disposición transitoria quinta. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos.

<sup>32</sup> Navarro, Nieto, F. (2022) *El contrato temporal de sustitución*. p.135.

prevista”.<sup>33</sup> Esto obliga a cumplir con el artículo 8.2 ET que indica la obligación de constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija la ley so pena de convertirse 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.

#### **a. El nuevo artículo 15 del Estatuto de Trabajadores.**

El artículo 15.3 ET establece tres casos en los que pueden celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora; es decir, los supuestos o causas que amparan el contrato de sustitución de a persona trabajadora.

- 1.- sustitución a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- 2.- sustitución para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora.
- 3.- sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

Analizaremos cada uno de ellos a continuación.

#### **4.1. De sustitución a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.**

Con esta primera posibilidad, nada ha cambiado de manera significativa respecto a la anterior legislación. En este contrato deben constar como requisitos formales tanto el nombre de la persona sustituida como la causa de sustitución, así se acordará la vigencia del contrato. Debemos acudir al artículo 45.1 de LET) para encontrar los supuestos de suspensión del contrato de trabajo con un derecho a reserva del puesto de trabajo.

*1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:*

- *a) Mutuo acuerdo de las partes.*
- *b) Las consignadas válidamente en el contrato.*
- *c) Incapacidad temporal de los trabajadores.*
- *d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con*

---

<sup>33</sup> 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 núm. 255, de 24/10/2015. Artículo 15.1 ET.

*discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.*

- *e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.*
- *f) Ejercicio de cargo público representativo.*
- *g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.*
- *h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.*
- *i) Fuerza mayor temporal.*
- *j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*
- *k) Excedencia forzosa.*
- *l) Ejercicio del derecho de huelga*
- *m) Cierre legal de la empresa.*
- *n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.*

Además, el artículo 4.1 del 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 recoge la previsión de otras causas de suspensión con derecho a reserva del puesto de trabajo establecidas por convenio colectivo o pacto individual.

La novedad introducida por la reforma de 2021 no exenta de ambigüedades interpretativas, es el permiso de iniciar esta modalidad contractual incluso antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, pudiendo coincidir la persona sustituida y la sustituta “el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días (se entiende que laborables, de cara al desarrollo de las funciones) antes de la efectiva sustitución”<sup>34</sup>

Otra idea importante sobre esta modalidad es que requiere su celebración a jornada completa, salvo dos excepciones;

- “cuando la persona sustituida este ejerciendo los derechos reconocidos en los artículos 37.4,5 y 6 ET, o

---

<sup>34</sup> Navarro, Nieto, F. (2022) *El contrato temporal de sustitución*. p, 138.

- cuando este trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial”<sup>35</sup>.

Es preciso mencionar aquí el artículo 6.5 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. *“En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo”*<sup>36</sup>.

Para mayor concreción se requiere un desarrollo reglamentario sobre la duración de este tipo de contratos, del que únicamente podemos hacer referencia al artículo 4.2 b) del 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. *“La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo”*<sup>37</sup>.

En cuanto a la extinción del contrato de sustitución a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo se produce cuando ocurre alguno de los siguientes supuestos.

- La reincorporación del trabajador sustituido.
- El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo. –
- El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.

Por último, si no se ha acordado en el convenio o haya un pacto entre las partes, el trabajador no tendrá derecho a indemnización según el artículo 49.1 ET; *“Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la*

---

<sup>35</sup> González, Martínez, J.A. (2022), *El nuevo contrato de sustitución, como revisión del contrato de interinidad*. P 75-80.

<sup>36</sup> Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. BOE núm. 58, de 09/03/1977. Artículo 6.5.

<sup>37</sup> 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» núm. 7, de 8 de enero de 1999. Artículo 4.2 b)

*persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación*”<sup>38</sup>.

Según la sentencia 21-1-2013 rec 301/12 de la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia “si la extinción se produce antes que la finalización el procedimiento reglamentario al que se vincula la duración del contrato se entenderá que estamos ante un despido irregular”<sup>39</sup>.

#### **4.2. Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora.**

Como indica el segundo párrafo del artículo 15.3 del Estatuto de trabajadores “*el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución*”<sup>40</sup>.

Es decir, no hay ninguna posibilidad de la existencia de un pacto individual y como en nuestro primer supuesto debe constar en esta modalidad de contrato tanto el nombre del sustituto como la causa de sustitución. También puede darse el caso de adelantar 15 días la prestación para garantizar el correcto desempeño del puesto.

#### **4.3. Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.**

El último de los tres supuestos de la modalidad de sustitución de la persona trabajadora es la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. La duración debe ser la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, con el límite de tres meses y con la imposibilidad de celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

---

<sup>38</sup> 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 núm. 255, de 24/10/2015. Artículo 49 c) párrafo primero.

<sup>39</sup> Navarro, Nieto, F. (2022) *El contrato temporal de sustitución*. p. 138.

<sup>40</sup> 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 núm. 255, de 24/10/2015. Artículo 15.3 del ET, segundo párrafo.

Esta nueva modalidad no deja de tener ciertas controversias, la principal es que en realidad es un contrato de sustitución que cubre una vacante, cuando en realidad no hay ninguna persona a la que sustituir.

## **5. CONSECUENCIAS DE LA ELIMINACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL PARA OBRA-SERVICIO DETERMINADO.**

### **5.1. La apuesta por el contrato fijo-discontinuo.**

Una de las consecuencias más importantes de la reforma laboral de 2021 ha sido la eliminación del contrato para obra o servicio determinado. Sin embargo, podría decirse que el legislador ha tratado de reconducir este tipo de contratos al fijo-discontinuo del artículo 16 del Estatuto de Trabajadores.

Esta modalidad ha sido históricamente el baluarte de la contratación temporal, por lo tanto, como indica la exposición de motivos del RDL 32/2021, el principal objetivo es la reducción de la temporalidad para evitar el desempleo y la precariedad.

Para analizar que ha supuesto esta eliminación podríamos empezar con la siguiente pregunta; ¿qué tipo de contratos debemos utilizar para paliar esta eliminación y cubrir las necesidades cubiertas por el antiguo contrato temporal para obra y servicio determinado?

La antigua regulación marcaba de una manera precisa la frontera entre el uso de contratos temporales o bien, mediante el uso de contratos indefinidos de carácter fijo discontinuo. Esta delimitación hacía referencia a la necesidad de repetición en el tiempo, es decir, “cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y fuera de cualquier ciclo regular; y, por el contrario, existe contrato fijo de carácter discontinuo cuando se producía una necesidad de trabajo de carácter intermitente cíclico o en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad”<sup>41</sup>.

Sin embargo, la reforma laboral de 2021 ha reformado el artículo 16 ET, sumándole cuatro párrafos a los ya existentes, con el objetivo primordial de potenciar el fijo discontinuo para reducir la temporalidad en los contratos.

---

<sup>41</sup> KPMG abogados, (2022). *La reforma de la contratación temporal y su impacto en la gestión de las relaciones laborales*. p, 17.

En primer lugar, dejamos atrás la confusión generada por la distinción entre el contrato a tiempo parcial y el fijo-discontinuo, además de fortalecer el papel de los convenios colectivos y los acuerdos de las empresas y se da una gran importancia a los canales de información entre empresario y representantes de los trabajadores.

Para adentrarnos más a fondo en el estudio de este apartado vamos a dividir en dos pequeños bloques; las condiciones contractuales y los supuestos de utilización.

Las condiciones contractuales están recogidas en el artículo 16.2 ET; *“el contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento”*<sup>42</sup>.

Los supuestos de utilización están recogidos en el artículo 16.1 ET; *“el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.*

*El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.*

*Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal”*.<sup>43</sup>

## **5.2. La particularidad de la contratación en el marco de las contrataciones.**

Tras este análisis de las consecuencias de la eliminación del contrato para obra y servicio determinado, y su apuesta por el contrato fijo-discontinuo es necesario hacer un

---

<sup>42</sup> 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 núm. 255, de 24/10/2015. Artículo 16.2 ET.

<sup>43</sup> 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 núm. 255, de 24/10/2015. Artículo 16.1 ET.

comentario sobre el último párrafo del artículo 15.2 ET para resolver el problema surgido en relación a las contrata, que expone lo siguiente: *“No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores”*<sup>44</sup>.

En primer lugar, para comprender de una forma más clara este aparatado, definimos contrata como “el encargo de un tercero para la prestación de determinado servicio sea o no de la propia actividad de dicho tercero”<sup>45</sup>.

A lo que se quiere referir este fragmento del artículo es a aquellas contrata que estén estrechamente relacionadas con la actividad habitual y ordinaria de la empresa. Por tanto, a lo que se refiere el texto, aquella contratación realizada de manera excepcional, causa perfectamente válida para establecer una relación laboral por circunstancias de producción, con la condición de no ser una respuesta hacia una situación normal de la empresa.

Esta posibilidad es habilitada por las palabras que presenta el artículo 15.2 ET en sus últimas líneas; *“... sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores”*.

Como no puede ser de otra forma, la duración de este tipo de contratos es de no más 6 meses, con la posibilidad que por convenio colectivo sectorial se prorrogue hasta el tope máximo de 12 meses. Debido a esto, un contrato que supere esta duración no podrá ser subsumible al contrato por circunstancias de producción, por lo que habría que centrarse en la búsqueda de otras formas, como contratos fijos discontinuos o simples contratos ordinarios.

## **6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU PAPEL EN LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD.**

En estos dos últimos apartados hemos podido ver las consecuencias de la eliminación del contrato de obra o servicio, así como la particularidad en el marco de las contrata,

---

<sup>44</sup> 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 núm. 255, de 24/10/2015. Artículo 15.2 ET, párrafo 4.

<sup>45</sup> Gómez Abelleira, F. J. (2022) *“Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”* p,28

debemos comentar el papel que tiene la negociación colectiva en la búsqueda del objetivo principal de la reforma laboral de 2021; la reducción de la temporalidad.

Entendemos negociación colectiva como el mecanismo por el que mediante el diálogo entre empresarios y los representantes de los sindicatos se consiguen buenas relaciones laborales.

El objetivo es que estos agentes sociales reduzcan la temporalidad al máximo, así en el caso de los contratos temporales por circunstancias de producción con su duración de 6 meses, se permite la extensión del mismo hasta 1 año, a través de Convenio Colectivo sectorial. En el caso de los contratos de sustitución, centrándonos en la tercera modalidad que hemos visto; para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, su duración no podrá ser superior a tres meses, con la posibilidad de además reducir esa duración por convenio colectivo.

La gran novedad introducida por la reforma de 2021 en relación con la negociación colectiva, son los planes de reducción de la temporalidad para fijar una serie de criterios que recoja un volumen determinado de contratos de carácter temporal en relación con el total de contratos de cualquier modalidad existente en una empresa. Para ello, los Convenios Colectivos podrán fijar porcentajes máximos de contratos temporales y sus consecuencias por el incumpliendo de ello.

Además, el artículo 15.8 ET recoge dos ideas más en relación con el papel que pueden llevar a cabo los convenios colectivos; “los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición. Y, establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales”<sup>46</sup>.

En conclusión, “esta reforma ha descartado establecer por ley un porcentaje máximo de contratos temporales, ni siquiera para los sectores en los que los niveles de temporalidad

---

<sup>46</sup> 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 núm. 255, de 24/10/2015. Artículo 15.8 ET, párrafos 2 y 3.

podrían ser más significativo”<sup>47</sup>. Es decir, serán los Convenios Colectivos los encargados de establecer estos porcentajes máximos, y de una manera más clara en los sectores con los niveles de temporalidad más altos.

## **7. RÉGIMEN SANCIONADOR PARA LOS CONTRATOS TEMPORALES CELEBRADOS EN FRAUDE DE LEY.**

Es importante realizar en este apartado un análisis del nuevo régimen sancionador para los contratos temporales celebrados en fraude de ley. Como regla general, en una relación contractual entre trabajador y empresario cuando es celebrada mediante un contrato en fraude de ley se convierte en una relación laboral indefinida. Esto es lo que ha defendido la nueva reforma de 2021 con su Real Decreto ley 32/2021, y más específicamente en el nuevo artículo 15 del Estatuto de trabajadores; *“las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas”*<sup>48</sup>. Aunque haya cambiado la redacción legal, es la idea general que venía defendiéndose en las anteriores reformas laborales.

Sin embargo, la novedad más importante llevada a cabo por la reforma laboral es sin duda la modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto que se realiza en el artículo quinto del RD-Ley 32/2021. El objetivo como indica la exposición de motivos del decreto es *“adaptar la norma sancionadora a las nuevas previsiones de la norma material, tanto en lo que se refiere a la normativa de contratación –con la imprescindible individualización de la infracción y el incremento de la cuantía de la sanción–, como a las medidas de flexibilidad interna, sus limitaciones y prohibiciones”*<sup>49</sup>.

Se modifica el apartado 2 del artículo 7, que queda redactado del modo siguiente:

*“La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto*

---

<sup>47</sup> Llorente, P. y Pavía, J. (2022). “La regulación de la contratación por tiempo determinado en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”, p.8.

<sup>48</sup> 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 núm. 255, de 24/10/2015. Artículo 15.

<sup>49</sup> Real decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE, núm. 313, de 30/12/2021. Exposición de motivos.

*a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.*”<sup>50</sup> Esto quiere indicar que “se individualiza la sanción administrativa por cada trabajador contratado en fraude de ley (hasta ahora era una sanción por empresa con independencia del número de trabajadores que estuvieran contratados temporalmente en fraude de ley”<sup>51</sup>.

Por otro lado, el artículo 40 de Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social sufre también modificaciones importantes; con la agravación de las sanciones (pudiendo llegar desde los 1.000 hasta 10.000 euros por cada trabajador contratado en fraude de ley.

La entrada en vigor del régimen sancionador que estamos estudiando es a partir del día 31 de diciembre de 2021, es importante mencionar la existencia del principio constitucional de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de los derechos individuales, recogido en el artículo 9.3 de la Constitución española, que sumado a la disposición adicional transitoria recogido en el RD-ley 32/2021, indica que las normas de carácter sancionador posteriores serán de aplicación siempre que resulten más favorables para el inculpado.

Por último, se pretende utilizar las nuevas tecnologías para que las Inspección de Trabajo y Seguridad Social mejore su capacidad de actuación, y para ello el RD- Ley 32/2021 modifica el artículo 53.1 de la LISOS y además también se produce “la modificación del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas

---

<sup>50</sup> Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Artículo quinto.

<sup>51</sup> Llorente, P. y Pavía, J. (2022). “La regulación de la contratación por tiempo determinado en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”, p.10.

de la Seguridad Social, regula de manera más detallada la automatización de estos procedimientos, mediante el Real Decreto 688/2021, de 3 de agosto”<sup>52</sup>.

En resumen, la reforma laboral de 2021 ha modificado el régimen sancionador de los contratos temporales en fraude de ley, abriendo tres frentes distintos.

- La individualización de las sanciones.
- Con un aumento considerable de las multas (en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.)
- Y, por último, mediante la incorporación de nuevas tecnologías a las campañas y procedimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Es conveniente estudiar la estrategia y plan de actuación de la inspección vigente, mencionando los objetivos recogidos en el plan estratégico de la inspección de trabajo y seguridad social.

1. “Contribuir a la mejora de la calidad del empleo, la garantía de los derechos de las personas trabajadoras, la lucha contra la precariedad y el fraude en materia laboral y de Seguridad Social y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
2. Reforzar las capacidades de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. Fortalecer y modernizar el sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para mejorar la calidad en la prestación del servicio a los ciudadanos.
4. Actividad Internacional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para los años 2021-2023: promover el trabajo decente y reforzar la cooperación internacional en la lucha contra el fraude”<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> Llorente, P. y Pavía, J. (2022). “La regulación de la contratación por tiempo determinado en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”, p.10.

## **8. SECTORES CON REGULACIÓN PROPIA.**

Tras haber estudiado los diversos contratos temporales que tenemos con la nueva regulación laboral, así como sus peculiaridades, es conveniente centrar un apartado al estudio de una serie de sectores que presentan su propia regulación.

A continuación, estudiaremos el sector de la construcción, el sector artístico y por último el contrato de los investigadores.

### **8.1. Construcción**

En primer lugar, tenemos que hablar del contrato fijo de obra antes de la reforma laboral, para acabar con el contrato indefinido adscritos a obra tras la reforma laboral del RDL 32/2021.

Antes de la reforma laboral de 2021 el sector de la construcción presentaba un tipo de contrato que se caracterizaba por una serie de peculiaridades permitidas por la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006 que adaptaba el contrato temporal de obra y servicio determinado a las necesidades que el sector de la construcción tiene como especiales.

Sin embargo, como hemos estudiado el contrato de obra ha sido suprimido por la reforma que estamos estudiando a través del RDL 32/2021. En todo caso, no debemos olvidar que, para todos los contratos firmados antes del 31 de diciembre de 2021, el contrato fijo de obra sigue siendo válido, pudiéndose realizar en torno a dos modalidades distintas. Por un lado, el contrato temporal de obra unido a una obra determinada, y, por otro lado, el contrato para la realización de servicios para una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia. Ambos necesitan una serie de requisitos formales; su formalización será por escrito y se deberá establecer de una manera clara y precisa la obra o servicio para el que se contrata. Si no ocurre de esta manera, se considerará en fraude y, por tanto, la relación laboral pasará a considerarse como indefinida.

Por un lado, se presenta el contrato fijo de obra unido a una obra determinada, que tiene como característica principal que se realiza para una sola obra, con independencia de la duración que tenga. Es decir, la limitación va en relación con la duración del trabajo que

---

<sup>53</sup> Plan estratégico de la inspección de trabajo y seguridad social 2021, 2022 y 2023, *Hacia un nuevo modelo de inspección de trabajo y seguridad social*. Ministerio de trabajo y economía social.

se este realizando, con la única regla de no poder superar los cuatro años (periodo máximo que puede durar un contrato de obra).

Por otro lado, tenemos que profundizar en el contrato para la realización de servicios para una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia. Es un caso en el que debe existir un acuerdo entre empresa y trabajador, para que este tenga la posibilidad de prestar servicios para una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia. La duración máxima es de tres años en esta modalidad, y también deben cumplirse una serie de requisitos;

- “Existencia de los pactos entre la empresa y el trabajador que posibilitan la prestación de servicio en distintas obras.
- Todas las obras estén localizadas en una misma provincia.
- No se supere la duración máxima prevista”.<sup>54</sup>

Tras aclarar el antiguo contrato fijo de obra e indicar sus peculiaridades que presenta un contrato de esta modalidad firmado antes de 31 de diciembre de 2021, debemos estudiar el contrato indefinido adscrito a obra tras la reforma laboral del RDL 32/2021.

La disposición adicional tercera, sobre la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción, es la encargada de definir la modalidad que estamos estudiando.

Como indica su nombre, es un contrato indefinido, pero con una serie de rasgos de la modalidad temporal, ya que este tipo de contratos llega a su fin cuando acaba la obra para la cual se encomendó la construcción.

Tras la finalización de la obra la empresa, la empresa tiene la obligación de enviarle “una propuesta de recolocación previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación que su coste siempre será asumido por la empresa”<sup>55</sup>

Sin embargo, pueden suceder una serie de acontecimientos, como pueden ser la no existencia de un puesto para el trabajador, o el hecho de que el trabajador no acepte la nueva oferta, que serán motivos de finalización del contrato.

En el pasado año de 2022, se añade el artículo 24 bis del Convenio colectivo general del sector de la construcción. Este artículo señala lo siguiente:

---

<sup>54</sup> Normativa nacional en Sector de construcción, *SST- Específica de construcción*, (2022), p. 4.

<sup>55</sup> Normativa nacional en Sector de construcción, *SST- Específica de construcción*, (2022), p. 5.

Hay que acudir al Convenio General del Sector de la Construcción para encontrar las posibles actividades que pueden establecerse bajo esta modalidad, además apunta una serie de nociones sobre la aclaración de la normativa laboral.

En primer lugar, en los casos de formación de la persona trabajadora para el caso que necesite una recolocación, se llevará por cuenta de la empresa dentro de la jornada ordinaria con una duración máxima de 20 horas.

Se establecen una serie de criterios de prioridad o permanencia para cuando se de el caso que coexistir dos trabajadores con las mismas funciones.

Estos criterios son dos:

- “Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.
- Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa”.<sup>56</sup>

Cuando la recolocación no pueda llevarse a cabo por falta de cualificación o por la inexistencia de puestos, la empresa tiene la obligación de preavisar con 15 días de antelación.

También es necesario mencionar la novedad más importante que presenta este sector; la facilidad para la extinción con un régimen indemnizatorio propio.

“La indemnización a favor de la persona trabajadora asciende hasta el 7% de los conceptos salariales convencionales devengados durante la vigencia del contrato”<sup>57</sup>.

## **8.2. Artistas.**

En segundo, tras estudiar el sector de la construcción, nos enfocamos en el sector artístico. Para adaptar este sector a la reforma laboral de 2022, se han sucedido una serie de modificaciones en el Estatuto de Trabajadores. Se publica en el BOE, el 23 de marzo de 2022 el Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector, con entrada en vigor el 31/03/2022.

Para poder comprender mejor las especialidades del sector artístico, debemos diferenciar tres puntos;

---

<sup>56</sup> Normativa nacional en Sector de construcción, *SST- Específica de construcción*, (2022), p. 7.

<sup>57</sup> Cuestiones Laborales. (s.f.). Contrato fijo de obra en el sector de la construcción. Recuperado el 27 de marzo de 2023.

- En primer lugar, y cambio más relevante es la redefinición del concepto de actividad profesional artística, con la modificación del artículo 1 del RD 1435/1985, de 1 de agosto, englobando actividades que no necesariamente deben realizarse encima de un escenario. Es decir, incorpora al personal técnico y auxiliar y por tanto permite que nuevas realidades tales como formatos o canales de difusión muy novedosos estén englobadas. Esta modificación del artículo 1 es un reconocimiento de derechos a personas que durante la pandemia de la COVID-19 han sufrido serios problemas.
- En segundo lugar, es conveniente hablar del nuevo contrato laboral artístico, que es consecuencia de la modificación de los artículos 3 y 5 del RD 1435/1985, de 1 de agosto. Trata de paliar la intermitencia característica de este sector, luchando contra la precariedad evitando contratos temporales y apostando por contratos indefinidos o de tipo fijo discontinuo. En relación con la reforma de 2022, se exige la acreditación de la causa de contratación, así como la duración de este.
- Por último, es necesario hacer referencia tanto de las nuevas indemnizaciones, introducidas con la modificación del artículo 10 del RD 1435/1985, de 1 de agosto, así como las cotizaciones a la seguridad social recogidas en las Disposiciones adicionales primera y segunda, disposición transitoria única y disposiciones finales primera y segunda del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo.

También es necesario mencionar la extinción con un régimen indemnizatorio propio. En primer lugar, la indemnización al finalizar esta modalidad contractual será la equivalente a doce días de salario por cada año trabajado, o también a la superior que este fijada en el convenio colectivo.

Además, si este tipo de contrato ocupa en el tiempo más de 18 meses, la indemnización asciende a veinte días por cada año de servicio.

Por último, en el caso excepcional que no existiese el pacto de preavisar la extinción ni en el contrato ni en el convenio colectivo, será obligatorio por parte de la empresa avisar al trabajador con 10 días de antelación, en el caso de superar los 3 meses en el puesto, quince días por el transcurso de más de seis meses de contrato y con un mes de tiempo por los contratos superiores a un año.

En el caso de que el empresario incumpla esta obligación tendrá como consecuencia el abono a la persona trabajadora de una indemnización que equivale al salario de aquellos días en los que el empresario ha incumplido el preaviso.

Es conveniente finalizar, mencionando el ámbito de la seguridad social, donde se establece que quedarán exentos del desincentivo los profesionales de la cultura para aquellos contratos que duren menos de 30 días. A esto se le suma una cotización reducida para los autónomos con ingresos bajos del sector artístico, como consecuencia de la fluctuación del mercado en este sector.

### **8.3. Contrato de investigadores.**

Por último, nos enfocaremos en el tercer sector con regulación propia que es objeto de estudio en este trabajo. Estudiaremos tres modalidades distintas; el contrato predoctoral, el contrato de acceso de personal investigador doctor, y, por último, el contrato de investigador distinguido. Menciono el contrato indefinido de actividades científico-técnicas, que no es objeto de este trabajo ya que no es una modalidad de carácter temporal.

En primer lugar, es conveniente enfocarnos en el contrato del personal investigador predoctoral. Para ello, debemos nombrar la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la Investigación. Para poder utilizar esta modalidad hay que cumplir dos requisitos recogidos en el artículo 21 de la mencionada ley.

*“... quienes estén en posesión del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Graduado Universitario con Grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o Máster Universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado”<sup>58</sup>.*

El objeto de este tipo contractual es la realización de tareas de investigación cuando es un proyecto de carácter novedoso y específico. Esta modalidad debe cumplir una serie de requisitos formales, debiendo constar su celebración por escrito con la persona trabajadora identificada y la universidad pública u organismo de investigación correspondiente. En relación con la duración del contrato, no podrá ser superior a 4 años ni inferior a 1 año.

---

<sup>58</sup> Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la Innovación, BOE núm. 131, de 02/06/2011. Artículo 21.

En segundo lugar, presentamos el contrato de acceso de personal investigador doctor recogido en el artículo 22 de la ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la Investigación. Se deberá “celebrar con personal con título de Doctor o Doctora”<sup>59</sup>.

*El objeto de esta modalidad “será la de realizar primordialmente tareas de investigación, desarrollo, transferencia de conocimiento e innovación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional. En cuanto a la duración de este será al menos de tres años, y podrá prorrogarse hasta el límite máximo de seis años. Las prórrogas no podrán tener una duración inferior a un año. Conveniente hay que indicar que la dedicación al trabajo es a tiempo completo”<sup>60</sup>.*

En tercer lugar, y por último, el contrato de investigador distinguido, esta modalidad contractual es recogida en el artículo 23 de la ley que estamos estudiando.

*“Los contratos de trabajo bajo la modalidad de investigador/a distinguido/a se podrán celebrar con investigadores/as españoles/as o extranjeros/as de reconocido prestigio que se encuentren en posesión del título de Doctor o Doctora y que gocen de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones en el ámbito científico o técnico. Asimismo, se podrán celebrar también con tecnólogos/as que gocen de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones, tanto en el avance de técnicas concretas de investigación, como en valorización y transferencia del conocimiento e innovación que han generado”<sup>61</sup>.*

El objeto de este tipo de relación contractual “será la dirección de equipos humanos como investigador/a principal, dirección de centros de investigación o transferencia de conocimiento e innovación, o de instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos del empleador. Y en cuanto a la duración del mismo

---

<sup>59</sup> Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la Innovación, BOE núm. 131, de 02/06/2011. Artículo 22.

<sup>60</sup> Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la Innovación, BOE núm. 131, de 02/06/2011. Artículo 22.

<sup>61</sup> Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la Innovación, BOE núm. 131, de 02/06/2011. Artículo 23.

*contrato tendrá lo que partes acuerden, fijándose la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones por las cláusulas del contrato*”<sup>62</sup>.

## **9. CONCLUSIONES.**

Tras un análisis exhaustivo de las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, *de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo* podemos finalizar este trabajo con las ideas más destacadas en forma de conclusiones.

En primer lugar, el Real Decreto-ley 32/2021 ha focalizado sus objetivos en una eliminación del contrato por obra y servicio, dejando únicamente la posibilidad de acordar dos modalidades contractuales; el contrato por circunstancias de producción y por circunstancias de sustitución.

Por un lado, el contrato por circunstancias de producción ha supuesto un reforzamiento de las causalidades posibles para acordarlos, sin haberse resuelto con plenitud a mi modo de ver por las numerosas interpretaciones posibles a los distintos conceptos ambiguos que existen en la nueva regulación.

Por otro lado, aparece la figura del contrato por sustitución como nueva denominación del antiguo contrato de interinidad. Sin embargo, este cambio ha sido incorrecto, porque como hemos podido estudiar, existen algunas modalidades recogidas en la nueva ley, que no guardan relación ninguna con el concepto de “sustitución”.

La reforma ha tratado de reducir y simplificar las modalidades temporales, con un endurecimiento de las causas justificativas para poder concretar acuerdos contractuales de carácter temporal. Con esta simplificación, el objetivo básico ha sido indudablemente reducir la precariedad en las relaciones laborales, pero debido a la situación política de nuestro país, la reforma se ha visto obligada a ser menos ambiciosa de lo que se esperaba en un principio.

Muchos de los contenidos que deberían haber aparecido han quedado fuera de la reforma por la falta de consenso entre los negociadores encargados de confeccionar la norma. También, el gran número de conceptos jurídicos indeterminados impide el hecho de ser una norma con la certeza requerida en un tema tan importante como las

---

<sup>62</sup> Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la Innovación, BOE núm. 131, de 02/06/2011. Artículo 23.

relaciones laborales. Además, el hecho de la existencia de una gran cantidad de modalidades y submodalidades de contratación temporal, provocando una ambigüedad en el momento de interpretar y aplicar la norma.

Es importante mencionar el objetivo del legislador de fomentar el uso de contrato fijo discontinuo frente a los contratos temporales. Para ello, se ha centrado el esfuerzo en el establecimiento de medidas destinadas a fomentar la conversión de los contratos temporales en indefinidos y se regula con mayor detalle la figura del contrato fijo discontinuo.

También, se ha focalizado la reforma en cuanto al régimen sancionador, aumentando las sanciones notablemente con una serie de medidas estrictas cuando se incumplan o se celebren contratos en fraude de la ley.

En cuanto a la eliminación de la modalidad contractual de obra y servicio ha supuesto la apuesta ineludible por la figura del fijo discontinuo, que tiene como objetivos los recogidos en el artículo 16,6 ET; el principio de igualdad de trato y la mejora de la empleabilidad con una nueva legislación basada en transparencia y estabilidad.

Es ineludible que, a la hora de producirse la elaboración de una norma, no surjan una serie de ámbitos en los que nazcan especialidades, y así ha ocurrido con una serie de sectores que han sido objeto del trabajo, y ahí es donde el legislador debe acudir para solucionar los problemas de la sociedad de la manera más igualitaria posible.

Por último, y como breve comentario personal, es difícil juzgar una regulación con tan poco margen para haber actuado, sin embargo, es difícil creer que una norma va a funcionar con tantas ambigüedades e imperfecciones, siendo importante siempre ir en el camino de las palabras de Aristóteles; *“el Estado más perfecto es evidentemente aquél en que cada ciudadano, sea el que sea, puede, a merced de las leyes, practicar lo mejor posible la virtud y asegurar mejor su felicidad”*.<sup>63</sup> Es decir, las leyes deben realizarse para ayudar y hacer la vida más sencilla a la sociedad”.

---

<sup>63</sup> Aristóteles, Política, libro cuarto, capítulo II, *De la felicidad con relación al Estado*.

## 10. BIBLIOGRAFÍA.

Real decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE, núm. 313, de 30/12/2021. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de Trabajadores. BOE núm. 255, de 24/10/2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

García, González. G, (2022). *La contratación temporal en la reforma laboral: Reflexiones críticas sobre su conformación jurídica*. [https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/14204/contrataci%C3%B3n\\_temporal\\_reforma\\_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/14204/contrataci%C3%B3n_temporal_reforma_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gómez Abelleira, F. J, (2022) “*Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021*”, <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6635> EISSN 2660-7360

Nogueira Guastavino, M. (2022) “*El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021*” <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/aedtss-corto-reforma-contratos-temporales-fin-1.pdf>

KPMG abogados, (2022). *La reforma de la contratación temporal y su impacto en la gestión de las relaciones laborales*. <https://www.ceim.es/documento/publication-document-1663580018.pdf>

RDL 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261, de 31/10/2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Rodríguez, Ramos, M.J. (2022), *La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español*. <https://idus.us.es/handle/11441/133687>

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE, núm 131, de 02/06/1994. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554>

Navarro, Nieto, F. (2022) *El contrato temporal de sustitución*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8396992>

Moreno, Vida, M.N. (2022) *El contrato temporal por razones productivas*. [file:///C:/Users/Juan/Downloads/Dialnet-ElContratoTemporalPorRazonesProductivas-8396991%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Juan/Downloads/Dialnet-ElContratoTemporalPorRazonesProductivas-8396991%20(1).pdf)

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores. «BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815 (17 págs.) Artículo 15.2 ET. Disposición derogada. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

González, Martínez, J.A. (2022), *El nuevo contrato de sustitución, como revisión del contrato de interinidad*. <https://app.vlex.com/#WW/vid/899442299>

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. BOE núm. 58, de 09/03/1977. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>

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» núm. 7, de 8 de enero de 1999. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-346-consolidado.pdf>

Llorente, P. y Pavía, J. (2022). “La regulación de la contratación por tiempo determinado en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo” <https://www.cuatrecasas.com/resources/la-regulacion-de-la-cont.-620259d25034e900481103.pdf?v1.37.1.3.20221201>

Plan estratégico de la inspección de trabajo y seguridad social 2021, 2022 y 2023, *Hacia un nuevo modelo de inspección de trabajo y seguridad social*. Ministerio de trabajo y economía social. [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plan\\_estrategico/plan\\_estrategico\\_ITSS\\_2\\_021\\_2023.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plan_estrategico/plan_estrategico_ITSS_2_021_2023.pdf)

Normativa nacional en Sector de construcción, *SST- Específica de construcción*, (2022). <https://www.insst.es/normativa/sector-construccion/sst-especifica-de-construccion>

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la Innovación, BOE núm. 131, de 02/06/2011. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617>

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la construcción, BOE núm.250, de 19/10/2006.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-18205>

Cuestiones Laborales. (s.f.). Contrato fijo de obra en el sector de la construcción. Recuperado el 27 de marzo de 2023, de <https://www.cuestioneslaborales.es/contrato-fijo-de-obra-en-el-sector-de-la-construccion/>

AGUILERA IZQUIERDO, R. "Los contratos de duración determinada tras el RDL 32/2021", Revista Española de Derecho del Trabajo num. 254/2022 parte Editorial, versión on line (BIB 20222297).

CALVO GALLEGO, J "El Contrato (O Contratos) Por Circunstancias De La Producción", por . en Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y

envejecimiento, <https://grupo.us.es/iwpr/2022/02/09/el-contrato-o-contratos-por-circunstancias-de-la-produccion/>

MORENO VIDA, M.N. "El contrato temporal por razones productivas", *Temas Laborales* núm.161/2022. Págs. 107-132.

VILA TIERNO, F. Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva: Al hilo de la reforma laboral del [RDL 32/2021, de 28 de diciembre](#) (A.V Sempere Navarro, prólogo), Thomson Reuters-Aranzadi, 2022.

Aristóteles, *Política*, libro cuarto, capítulo II, *De la felicidad con relación al Estado*. <https://www.filosofia.org/cla/ari/azc03128.htm>