



FACULTAD DE DERECHO

EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Autor: Laura González Sánchez de Lamadrid
5º E3
Derecho Laboral

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

Madrid
Junio de 2024

RESUMEN

El fraude en la contratación temporal es un fenómeno preocupante que afecta tanto a los trabajadores como a las empresas y al sistema económico en general. A través de un análisis detallado, se examina el concepto, la regulación y la evolución de la contratación temporal en España, destacando la reciente reforma laboral que busca reducir la temporalidad y fomentar los contratos indefinidos.

El trabajo identifica diversas modalidades de fraude, incluyendo la ausencia de causa que justifique el contrato, defectos en el tiempo y forma, así como el abuso de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y las prácticas indebidas en las administraciones públicas. Se analizan las graves implicaciones del fraude para los trabajadores, quienes ven comprometidos sus derechos y estabilidad laboral, y para los empleadores, que enfrentan sanciones y la conversión de los contratos temporales en indefinidos.

Además, se analizan diversas estrategias para detectar y prevenir el fraude, incluyendo la implementación de auditorías laborales y la adopción de buenas prácticas en la contratación. El estudio concluye subrayando la necesidad de acabar con el fraude en la contratación temporal, mejorando las prácticas laborales y fomentando una mayor equidad en el mercado laboral, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores y aumentar la competitividad y productividad de las empresas.

PALABRAS CLAVE

Contratación temporal, fraude de ley, reforma laboral, empresas de trabajo temporal

ABSTRACT

Fraud in temporary employment contracts is a concerning phenomenon that affects workers, companies and the economic system as a whole. Through a detailed analysis, this study examines the concept, regulation and evolution of temporary employment in Spain, highlighting the recent labor reform that seeks to reduce temporary contracts and promote permanent ones.

The study identifies various types of fraud, including the lack of cause for justifying the contract, defects in timing and form, as well as the abuse of Temporary Employment Agencies and improper practices within public administrations. The serious implications of fraud are analyzed for workers, who see their rights and job stability compromised, and for employers, who face sanctions and the conversion of temporary contracts into permanent ones.

Furthermore, the study analyzes various strategies to detect and prevent fraud, including the implementation of labor audits and the adoption of good hiring practices. The study concludes by emphasizing the need to end fraud in temporary employment contracts by improving labor practices and promoting greater equity in the labor market. Achieving these goals is essential in order to protect workers' rights and enhance the competitiveness and productivity of companies. By addressing this issue, the labor market can become more fair and sustainable for all parties involved.

KEY WORDS

Temporary contracting, fraud of law, labor reform, temporary employment agencies

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Concepto de contratación temporal.....	6
2.2. Regulación y evolución de los contratos temporales.....	9
2.2.1. <i>Contratos estructurales: Contratos temporales por circunstancias de la producción y por sustitución de persona trabajadora.....</i>	<i>10</i>
2.2.2. <i>Contratos formativos: Contratos de formación en alternancia y para la obtención de práctica profesional.....</i>	<i>13</i>
2.2.3. <i>Régimen transitorio.....</i>	<i>17</i>
2.3. Problemas y desafíos en la contratación temporal.....	18
2.4. Estudios y estadísticas sobre los contratos temporales.....	20
3. MODALIDADES DE FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.....	22
3.1. Fraude de ley y presunción de existencia de un contrato indefinido.....	22
3.1.1 <i>Ausencia de causalidad temporal. Inicial y sobrevenida.....</i>	<i>24</i>
3.1.2 <i>Supuestos relacionados con la duración del contrato.....</i>	<i>25</i>
3.1.3 <i>Supuestos relacionados con la forma del contrato.....</i>	<i>27</i>
3.2. Abuso de Empresas de Trabajo Temporal.....	29
3.3. Fraude de ley en las administraciones públicas.....	31
4. IMPLICACIONES DEL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.....	36
4.1. Consecuencias para los trabajadores.....	36
4.2. Alcance para los empleadores.....	38
5. MÉTODOS DE DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.....	40
5.1. Rol de sindicatos y técnicas de auditoría laboral.....	40
5.2. Buenas prácticas en la contratación.....	43
6. CONCLUSIONES.....	44

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art: Artículo

CE: Constitución Española

EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público

ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Empleo

ET: Estatuto de los Trabajadores

ETT: Empresas de Trabajo Temporal

INE: Instituto Nacional de Estadísticas

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LOSIT: Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Núm: Número

RDL: Real Decreto Ley

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

1. INTRODUCCIÓN

La contratación temporal es una práctica común en el ámbito laboral que se permite por su flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades cambiantes de las empresas. Sin embargo, a lo largo de los años, ha surgido un fenómeno preocupante: el fraude en la contratación temporal. El interés de esta investigación radica en la necesidad de comprender y abordar los mecanismos y prácticas que distorsionan las relaciones laborales, afectando tanto a empleados, empleadores y al sistema laboral en su conjunto.

Este Trabajo de Fin de Grado se centra en un análisis exhaustivo del "Fraude en la Contratación Temporal". En él, se comenzará examinando el marco teórico que abarca la contratación temporal, abordando conceptos fundamentales, la normativa legal que regula esta modalidad de empleo y su evolución histórica. Se analizarán los problemas y desafíos que actualmente plantea el uso de este tipo de contratación. Asimismo, se presentarán estudios y estadísticas que ilustran la gravedad del problema, lo que motiva a impulsar cambios en las prácticas laborales y en las políticas gubernamentales, destacando la importancia de la última reforma laboral vigente desde 2022, como señala la doctrina laboralista.¹

A continuación, se procederá a analizar las diversas modalidades de fraude en la contratación temporal. El primer apartado de este capítulo examinará situaciones en las que los contratos temporales se emplean de manera indebida, incluyendo casos en los que carecen de justificación para su temporalidad, así como situaciones en las que, a pesar de contar con una justificación válida incumplen requisitos en cuanto a duración y forma. El siguiente apartado se centrará en el abuso de las Empresas de Trabajo Temporal, actores esenciales en la contratación temporal, que en ocasiones operan de manera fraudulenta al intermediar en contratos que incumplen las normativas laborales. Por último, se explorará la participación de instituciones gubernamentales en prácticas fraudulentas relacionadas con la contratación temporal.

¹ Entre los autores que han hecho un estudio de la reforma laboral: García Murcia, J. *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*, KRK, España, 2022, Álvarez Alonso, D., La reforma laboral de 2021 y las transformaciones del mercado de trabajo tras su primer año de vigencia, *Revista española de derecho del trabajo*, N.º. 266, 2023, págs. 79-104, y Rojo Torrecilla, E, "Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV) La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo".

Posteriormente, se analizarán en detalle las implicaciones del fraude en la contratación temporal desde una perspectiva amplia. Esto incluirá, por un lado, las implicaciones para los empleados, quienes son los más afectados al ver mermados sus derechos laborales, incluyendo la estabilidad en el empleo y el acceso a beneficios laborales. Por otro lado, se examinará la responsabilidad que recae en las empresas contratantes.

Asimismo, nuestra investigación explorará métodos para detectar y prevenir el fraude en la contratación temporal, incluyendo herramientas y técnicas de auditoría laboral. Estas son esenciales para identificar prácticas fraudulentas y garantizar el cumplimiento de las regulaciones laborales. También se analizarán buenas prácticas en la contratación temporal que fomenten la transparencia y la equidad en todo proceso de contratación. De igual modo, se examinará el papel de sindicatos y organismos gubernamentales en la lucha contra el fraude en la contratación temporal, junto con las iniciativas y estrategias que estas entidades emplean para proteger los derechos de los trabajadores y promover una contratación justa y honesta.

En resumen, nuestro objetivo en las páginas que siguen es el de abordar en profundidad un tema de gran relevancia en el mundo laboral y social, ofreciendo una visión integral del fraude en la contratación temporal, sus causas y consecuencias, y proponiendo posibles soluciones y medidas de prevención. El conocimiento adquirido a través de este estudio contribuirá a una comprensión más profunda de los desafíos que enfrenta la contratación temporal, y, en última instancia, busca mejorar las prácticas laborales y promover una mayor equidad en el ámbito laboral.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Concepto de contratación temporal

El contrato temporal, denominado actualmente contrato de duración determinada, representa una modalidad contractual que establece una relación laboral entre un empresario y un trabajador por un período específico de tiempo. Independientemente de la razón que motive el empleo, ya sea por necesidades de producción o sustitución, es fundamental detallar claramente en el contrato la causa y las circunstancias concretas que justifican la contratación, así como la duración de la relación laboral.

La evolución de los contratos temporales en España, según lo analizado por Toharia Cortés², puede dividirse en dos fases principales, sugiriendo un posible retroceso de una tercera fase de retroceso en los últimos años.

La primera fase comenzó en 1976 y se consolidó con la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984, permitiendo un uso amplio de contratos temporales acausales. Las empresas utilizaban estos contratos para mantener una plantilla flexible adaptable a las condiciones económicas. Según, Giráldez Méndez, *“esta normativa excesivamente permisiva respecto al uso de la contratación por tiempo determinado inicia la tendencia progresiva hacia la precarización del empleo en el mercado de trabajo español”*³.

La segunda fase, desde 1992 hasta la actualidad, estuvo marcada por diversas reformas para reducir la temporalidad, eliminando los contratos temporales sin causa. Las reformas de 1992, 1994 y, especialmente, la de 1997 limitaron estos contratos y eliminaron el contrato temporal de fomento del empleo, que había sido ampliamente utilizado en la primera fase. En respuesta, las empresas comenzaron a utilizar contratos temporales con causa, como los de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción. Esto no cambió significativamente la proporción de temporalidad, sino que simplemente cambió la manera en que las empresas usaban el marco legal para satisfacer sus necesidades.

En los últimos años, han surgido indicios de un posible retroceso en la temporalidad, sugiriendo una tercera fase.

Este tipo de contrato como establece el Servicio Público de Empleo puede establecerse tanto a jornada completa como a jornada parcial, debiendo formalizarse por escrito. No obstante, cabe destacar que, en situaciones relacionadas con la producción y cuando la duración del contrato sea inferior a cuatro semanas con jornada completa, puede celebrarse de manera verbal⁴.

² Toharia Cortés, L. “El modelo español de contratación temporal”, *Temas Laborales*, núm. 64, 2002, pp. 133-139.

³ Giráldez Méndez, R. “La evolución de la contratación temporal en España. Breve referencia a la sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 2008, en relación con el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE, sobre trabajo de duración determinada”, *Dereito*, vol. 19, n. 1, 2010, pp. 129.

⁴ SEPE, “Contrato Temporal” (disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html>; última consulta 12/11/2023).

De acuerdo con las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, según su artículo 15, es esencial destacar que cualquier contratación temporal que incumpla los requisitos establecidos por la normativa laboral adquirirá automáticamente la condición de contrato indefinido. Este aspecto refleja la intención de la legislación de desincentivar prácticas abusivas en la contratación temporal.

Asimismo, aquellos trabajadores temporales que no sean registrados en la Seguridad Social dentro de un plazo igual al período de prueba legalmente establecido también adquirirán la condición de fijos. Este enfoque busca garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores temporales.

Es relevante destacar que el contrato de duración determinada ha experimentado significativos cambios como resultado de la reciente reforma laboral de 2022. Esta reforma tiene como objetivo principal limitar la temporalidad en el empleo y fomentar la preferencia por contratos indefinidos. En consecuencia, busca promover una mayor estabilidad en el ámbito laboral y ofrecer una mayor seguridad a los trabajadores⁵.

Históricamente, se ha observado un uso cuestionable del contrato temporal, aprovechando sus beneficios, especialmente desde un punto de vista económico y organizativo⁶. Por un lado, existen razones económicas que respaldan la elección de contratos temporales, como la posible reducción en los costes de contratación al ser los procesos más breves y menos selectivos. Por otro lado, el uso de contratos temporales proporciona una mayor flexibilidad al empleador en la gestión de los trabajadores de la empresa según afirman Bentolina y Dolado⁷.

No obstante, el marco normativo actual delimita de manera explícita el uso de contratos de duración determinada, y las consecuencias de su uso indebido pueden ser significativas.

⁵ 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 30 de diciembre de 2021).

⁶ “*Con frecuencia se utilizan las modalidades de contratación temporal —puestas al servicio de la cobertura de concretas y puntuales necesidades de producción y de mercado— como medio de abaratamiento del despido, habida cuenta de la diferente indemnización que conlleva un despido sin causa de la nacida de la extinción del contrato llegado su término (fin del periodo “pactado”) o condición resolutoria (fin de la obra objeto del contrato).*” Giraldez Méndez, R., *Op. cit.* p. 126

⁷ Bentolina, S y Dolado, J. J. *La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad, Documento de Trabajo n° 9319, Servicio de Estudios, Banco de España, Madrid, 1993, p. 6.*

Aquel empresario que haga un uso inadecuado no solo se expone a posibles sanciones por parte de la Inspección de la Seguridad Social, que oscilan entre 1.000 y 10.000 euros por contrato, sino que también podría enfrentarse a demandas por parte de los trabajadores que se encuentran en una situación irregular.⁸ Es crucial que los empleadores se ajusten a las nuevas regulaciones para evitar repercusiones legales y contribuir al fomento de una relación laboral más justa.

2.2. Regulación y evolución de los contratos temporales

En el contexto actual, la regulación en torno a la contratación temporal ha experimentado una transformación con el fin de abordar los desafíos que plantea el uso de este tipo de contratos. Con el objetivo de salvaguardar los derechos de los empleados y prevenir el uso abusivo de la contratación temporal como una estrategia por parte de las empresas, se han establecido nuevas disposiciones al respecto. Esto ha implicado una reestructuración de los tipos de contratos, promoviendo la contratación indefinida, mediante 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.

La reforma impulsada por el Real Decreto-ley 32/2021 no solo ha establecido la presunción del carácter indefinido de los contratos, sino que también ha llevado a la supresión del contrato por obra y servicio, hasta entonces uno de los contratos más utilizados para la contratación en España. A pesar del endurecimiento de las regulaciones, la reforma laboral aún contempla la posibilidad de formalizar contratos temporales, si bien es necesario detallar la razón que motiva la temporalidad, la situación particular que lo justifica y el periodo específico de tiempo de la relación laboral. Esta modificación busca lograr una mayor transparencia y justificación de los contratos temporales, convirtiéndose en indefinidos en caso de que se haga un uso injustificado de estos. La Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 32/2021 subraya la necesidad de abordar la fragilidad del sistema laboral español, caracterizado por una alta tasa de temporalidad que deteriora las condiciones laborales, presiona a la baja los salarios y afecta en última instancia al crecimiento económico. Asimismo, señala la falta de inversión en formación y adaptación a nuevas tecnologías, lo que lleva a una excesiva subcontratación. El objetivo principal es fortalecer el

⁸ Ceca Magán Abogados, “¿Cuándo puede reclamar un empleado público en caso de fraude de ley?” (disponible en <https://www.cecamagan.com/cuando-puede-reclamar-empleado-publico-caso-fraude-ley>; última consulta 12/11/2023).

mercado laboral, mejorar la seguridad de los trabajadores y equilibrar la flexibilidad empresarial con la protección laboral.

Con anterioridad a la reforma laboral, las empresas disponían de distintas modalidades de contratación temporal, entre las que se encontraban los contratos por obra o servicio determinado, contratos de interinidad y contratos eventuales, así como contratos formativos que incluían contratos en prácticas, contratos para la formación y el aprendizaje, y contratos para la formación dual universitaria. Sin embargo, con la introducción de la reforma, la clasificación de contratos se ha reestructurado y se han reducido a dos supuestos con la supresión del contrato por obra y servicio determinado⁹.

Se han definido los contratos estructurales, que abarcan los contratos temporales por circunstancias de la producción y los contratos temporales por sustitución de persona trabajadora. Por otro lado, los contratos formativos, que ahora se distinguen entre los contratos de formación en alternancia y contratos de formación para la práctica profesional.

2.2.1. Contratos estructurales: Contratos temporales por circunstancias de la producción y por sustitución de persona trabajadora.

Los contratos por obra y servicio determinado, que han sido objeto de un amplio cuestionamiento por el Tribunal Supremo¹⁰ quedan derogados con la reforma laboral. En su lugar, se podrá recurrir, en aquellos casos justificados, a contratos temporales por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

En la anterior redacción del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se establecía el contrato por obra y servicio determinado como una modalidad contractual destinada a la ejecución de una labor específica y precisa, que tuviera autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa. Este tipo de contrato tenía una duración

⁹ Autores a los que remitirse para un análisis más exhaustivo sobre los nuevos contratos temporales: Andino Axpe, L.F., “Los nuevos contratos temporales”, *Actualidad laboral*, núm. 3, 1995, pp. 535-558. De la Torre, C., “Los nuevos contratos temporales y los nuevos fijos discontinuos”, *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, núm. 375, 2022. Ballester Pastor, I., “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros”, *Revista crítica de relaciones de trabajo. Laborum*, núm. 2, 2022, pp. 101-122.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1137/2020, de 29 de diciembre de 2020 (Versión electrónica - base de datos CENDOJ, Ref. ECLI:ES:TS:2020:4383) Fecha de la última consulta: 16/12/2023.

determinada que dependía de la duración de la obra o servicio, pudiendo extenderse hasta tres años o cuatro, si así lo establecía un convenio colectivo, en caso de que la obra o servicio se extendiera más allá de la duración inicialmente prevista. Un ejemplo de aplicación del contrato por obra o servicio determinado podría ser la contratación para la organización de un evento específico para una empresa, donde se contrataría temporalmente a personal mediante un contrato de obra y servicio para llevar a cabo las tareas relacionadas con la planificación, coordinación y ejecución del evento. Una vez finalizado el evento, el contrato temporal concluiría, ya que la obra o servicio para el que se contrató habría llegado a su fin, como señalaba García Ninet.¹¹

No obstante, esta modalidad ha sido eliminada con la aprobación de la reciente reforma y la consiguiente modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, fijando la disposición final octava la entrada en vigor de la nueva redacción del artículo. Con este cambio, se reducen las modalidades contractuales para los contratos temporales, limitándose a los contratos temporales por circunstancias de la producción y los contratos temporales por sustitución de persona trabajadora que se estudiarán a continuación.

A) Contrato temporal por circunstancias de la producción

Se entiende por contrato temporal por circunstancias de la producción aquel que se celebra para abordar *“el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere”* (art.15.2 ET), siempre que no respondan a *“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.”* (art.16.1 ET). Además, *“las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo.”*

¹¹ Autores que han abordado los contratos por obra y servicio: García Ninet, J.I., *El contrato para la realización de obra o servicio determinado*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, y también Agís Dasilva, M, “La interpretación jurisprudencial del objeto del contrato para obra o servicio determinado” *Revista de Derecho Social*, núm. 3, 1998, pp. 129-144.

De este modo, es posible justificar la formalización de estos contratos cuando tengan lugar circunstancias que ocasionen un aumento o desajuste en la producción o actividad de la empresa. Dichas circunstancias pueden ser tanto imprevisibles como previsibles, estableciendo así dos subcategorías.

Por un lado, cuando tengan lugar situaciones ocasionales e imprevisibles, en las cuales la actividad supere las capacidades de producción de la empresa y sea necesario aumentar la mano de obra, se incluirán aquellas situaciones que sean causadas por los periodos vacacionales. En estos casos, la duración se limita a 6 meses, pudiendo extenderse a 12 meses, si persistiera la situación de necesidad y estuviera previsto en el convenio colectivo.

Por otro lado, contempla situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, permitiendo a las empresas emplear estos contratos hasta un máximo de 90 días al año. Su uso no debe ser consecutivo y no está condicionado por el número de personas trabajadoras necesarias. Si bien, cabe destacar que no se podrá recurrir a estos contratos para cubrir puestos necesarios en épocas específicas que se repiten anualmente, pues para tales situaciones se debe optar por contratos fijos discontinuos.

En estos casos, cuando el contrato llegue a su fin, el empleado podrá percibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por cada año trabajado.

Pedrajas Quiles, profesor de Derecho del Trabajo, destaca el potencial de la reforma legislativa para disminuir la precariedad laboral y promover la estabilidad en el empleo. No obstante, reconoce que la aplicación práctica de los contratos por circunstancias de la producción podría presentar desafíos interpretativos que eventualmente necesitarán ser aclarados por la jurisprudencia. Destaca la dificultad de distinguir entre las necesidades temporales coyunturales y estructurales, así como la falta de claridad sobre las oscilaciones en el nivel de actividad previstas en el primer supuesto, si estas deben ser previsibles o imprevisibles, lo que sugiere que la ley permite cierta flexibilidad en la interpretación de estas necesidades. Además, Pedrajas Quiles enfatiza que los contratos temporales de la segunda modalidad, limitados a 90 días anuales y no consecutivos, requieren una planificación anticipada por parte de las empresas.¹²

¹² Pedrajas Quiles, A, “Los nuevos contratos temporales por circunstancias de la producción”, *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, núm. 176, 2022, pp. 68-70.

Por otro lado, los antiguos contratos de interinidad han pasado a denominarse contratos por sustitución de la persona trabajadora, manteniendo las mismas características, con la única diferencia de que la reforma introduce una modificación importante: el sustituto, en este caso, tiene la posibilidad de comenzar a trabajar 15 días antes de que la persona a la que se va a sustituir deje de desempeñar sus funciones, según explica Reyes.¹³

B) Contrato temporal por sustitución de persona trabajadora

Como aboga Gonzalez Martínez, estos contratos temporales proporcionan flexibilidad a las empresas para adaptarse a las cambiantes necesidades de personal. De esta forma, estos contratos pueden emplearse para cubrir el puesto vacante de un empleado que cuente con derecho de reserva, permitiendo, gracias a la reforma, anticipar su incorporación hasta 15 días antes de que se ausente el trabajador sustituido. Además, estos contratos pueden formalizarse para cubrir la reducción de una jornada de otro trabajador, así como para cubrir temporalmente un puesto durante procesos de selección o promoción, con el objetivo de que el puesto sea ocupado permanentemente a través de un contrato fijo. Esta última situación, exige que la duración sea inferior a tres meses o en su caso al límite inferior establecido en el convenio colectivo respectivo. Es fundamental concretar en el contrato la persona que se sustituye y la razón que justifica la sustitución. Además, es importante mencionar que el empleado no recibirá indemnización al finalizar el contrato.¹⁴

2.2.2. Contratos formativos: Contratos de formación en alternancia y para la obtención de práctica profesional.

Las modificaciones implementadas en los contratos formativos son relevantes, ya que buscan mejorar la inserción laboral y garantizar la estabilidad laboral de los jóvenes. La formación profesional desempeña un papel fundamental al asegurar la empleabilidad, progreso profesional y desarrollo personal. No obstante, en los últimos tiempos se ha observado un desajuste en las capacidades demandadas por el mercado laboral, especialmente en el empleo

¹³ Reyes, J., “Reforma laboral: cambios en la contratación temporal y en el contrato fijo-discontinuo”, *Opinión y artículos Ceca Magán*, 2023 (disponible en <https://www.cecamagan.com/blog/reforma-laboral-cambios-contratacion-temporal-contrato-fijo-discontinuo#:~:text=Podr%C3%A1n%20coincidir%2C%20la%20persona%20sustituida,con%20la%20condici%C3%B3n%20de%20indefinido>, última consulta 21/03/2024).

¹⁴ González Martínez, J.A., “El nuevo contrato de sustitución, como revisión del contrato de interinidad”, *Revista de Derecho Laboral Vlex*, núm. 5, 2022, p. 79.

juvenil. Como señala Costa Reyes, esto se refleja en problemas como el subempleo, donde los trabajadores ocupan puestos inferiores que no están a la altura de su titulación, así como la falta de competencias específicas¹⁵. Los resultados de los contratos formativos en términos de inserción laboral y transición a empleos estables han sido desfavorables¹⁶. Por esta razón, la reforma ha fortalecido estos contratos modificando la clasificación anterior que incluía contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, y para la formación dual universitaria en una nueva modalidad que consta únicamente de dos categorías: los contratos de formación en alternancia y los contratos para la obtención de práctica profesional.

A) Contrato de formación en alternancia

Este contrato, conforme a la nueva redacción del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, tiene como objetivo posibilitar el estudio de una formación profesional, universitaria o cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo mientras que se lleva a cabo una actividad laboral remunerada. De esta forma, para poder celebrar este contrato, la persona que ingresa a trabajar en la empresa no debe poseer una titulación o certificación profesional relacionada con el puesto.

La formalización de este contrato se realizará por escrito entre la empresa y el estudiante trabajador, y el plan formativo será elaborado por el centro educativo con la colaboración de la empresa, asegurando que la formación se adapte a la actividad laboral. Este enfoque refuerza la naturaleza del contrato en alternancia en comparación con el de formación y aprendizaje destacando que tanto la formación teórica como la práctica son elementos esenciales del contrato. Además, se establece la figura de un tutor tanto en el centro educativo como en la empresa, encargados de llevar un seguimiento.¹⁷ De esta forma, este cambio

¹⁵ “Una titulación superior a la requerida en su puesto de trabajo (en torno al 25-30% –Eurostat 2019; 2021; e Informe CYD, 2020, pp. 144 y ss.–); y, por otro, una falta de competencias profesionales específicas para responder a los requerimientos productivos (Comisión Europea, 2012; 2016)” Costa Reyes, A. “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021.”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 467, 2022, p. 57.

¹⁶ “Los datos sobre transición a empleo estable desde los contratos formativos (vid. Servicio Público de Empleo Estatal –SEPE–, 2020 o 2021, inferior a 4%) confirman las conclusiones ya realizadas por De la Rica et al. (2020) o López Rodríguez y Cueto Iglesias (2017, p. 23): una persona joven con contrato formativo tiene menos probabilidad de permanecer en la empresa (y menos aún como indefinido) que una persona con un contrato temporal estándar” *Id.*

¹⁷Randstad, “Tipos de contratos tras la reforma laboral”, 2023 (disponible en <https://www.randstad.es/contenidos360/orientacion-laboral/tipos-de-contratos-tras-la-reforma-laboral/>; última consulta 27/01/2024)

implica una nueva organización con un mayor grado de implicación y coordinación en comparación con la situación previa a la reforma.

En lo que respecta a la duración del contrato, se ha reducido de un mínimo de un año y un máximo de tres años a un mínimo de tres meses y un máximo de dos años por cada ciclo formativo, título universitario o certificado profesional. Estos períodos podrán llevarse a cabo de manera continua o distribuirse a lo largo de distintos periodos.

Asimismo, se establece un límite de edad para aquellos que suscriban el contrato en el contexto de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 que estén incluidos en el Catálogo de especialidades formativas del Sistema de Empleo, siendo este límite de 30 años. En comparación, el contrato de formación y aprendizaje anterior estaba destinado a jóvenes de 16 a 25 años.

Se ha ajustado el tiempo de trabajo con la intención de facilitar la conciliación entre la vida estudiantil y profesional. En el primer año, se limita el trabajo al 65% de la jornada máxima destinando el tiempo restante a la formación, mientras que, en el segundo año, el trabajo se incrementa al 85% de la jornada máxima (artículo 11.1 i) ET). Además, se prohíbe expresamente realizar horas complementarias y extraordinarias, a excepción de aquellas necesarias para *“prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes”* (artículo 35.3 ET). También quedan excluidos los turnos nocturnos o a turnos, con una excepción: *“podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.”* (artículo 11.1 k) ET).

Se ha introducido una novedad significativa, permitiendo ahora tanto la modalidad a jornada completa como a jornada parcial, a diferencia del contrato anterior de formación que debía ser exclusivamente a jornada completa, como indica Costa Reyes.¹⁸ Además, es relevante señalar la eliminación del periodo de prueba. En consecuencia, en caso de ser posteriormente contratados por la empresa con un contrato ordinario, no tendrá la opción de aplicar un

¹⁸ Costa Reyes, A, *op.cit.* p. 68.

periodo de prueba, ya que el tiempo previamente transcurrido bajo el contrato de formación se considerará suficiente.¹⁹

En cuanto a la retribución y la posibilidad de indemnización, la reforma establece que esta no puede ser inferior al 65% de lo establecido en el convenio colectivo durante el primer año y al 75% durante el segundo. Sin embargo, no podrá ser menor que el Salario Mínimo Interprofesional, ajustado proporcionalmente a la jornada que se realice, y no habrá derecho a indemnización al concluir el contrato (artículo 11.1 m ET).

Mientras que los antiguos contratos en prácticas podemos decir que han sido reemplazados por los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.

B) Contratos para la obtención de práctica profesional

Pérez del Padro señala que estos contratos tienen como objetivo facilitar la inserción en el mercado laboral de individuos que poseen un título universitario, máster profesional, certificado del sistema de formación profesional o título de grado medio o superior, ya que en ocasiones la falta de experiencia supone un problema. De esta manera, permiten la contratación temporal para desempeñar funciones acordes con los estudios cursados y ganar experiencia. Por ello, deberá realizarse en los tres años siguientes a la finalización de los estudios o bien en cinco años en caso de discapacidad de la persona. Su vigencia será por un período de entre seis meses y un año, sin exceder este tiempo, ya sea en la misma empresa u otra, para la práctica de una misma titulación. En caso de poseer varias titulaciones, se podrían formalizar distintos contratos según estas y el desempeño de sus respectivas actividades.²⁰

En cuanto a la jornada laboral, los empleados sujetos a este contrato no podrán realizar horas extraordinarias, a menos de que se presente una situación de fuerza mayor. No obstante, a diferencia de los contratos de formación en alternancia, la normativa no prohíbe

¹⁹ SEPE, “Contrato Formativo para la Formación en Alternancia” *Catálogo de Publicaciones de la Administración Central del Estado*, 2023 (disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-para-la-formacion-y-el-aprendizaje.html>, última consulta 01/02/2024).

²⁰ Pérez del Prado, D. “Los contratos formativos tras la reforma laboral 2021”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 13, pp. 30-32.

expresamente la posibilidad de realizar horas complementarias, trabajo nocturno o turnos. Respecto a la retribución, ésta se ajustará a lo establecido en el convenio colectivo para estos contratos o, en su defecto, al grupo profesional correspondiente a las funciones que desempeñe. Sin embargo, no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, ajustado proporcionalmente a la jornada que se realice, y no habrá derecho a indemnización al concluir el contrato.

2.2.3. Régimen transitorio

A partir del 30 de marzo de 2022, fecha en que entró en vigor la reforma laboral, las empresas únicamente podrán formalizar contratos conforme a las disposiciones de la nueva regulación. En cuanto al régimen transitorio, los contratos de obra y servicio, eventuales o de interinidad formalizados antes del 31 de diciembre de 2021, seguirán vigentes hasta alcanzar su duración máxima. Incluso si estos se extendieran más allá del 30 de marzo de 2022, estarían sujetos a la normativa anterior. Por otro lado, los contratos de obra y servicio o eventuales suscritos entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 se regirán por la normativa anterior, si bien su duración no podría exceder de seis meses.²¹

Guzmán y Piñero señalan que el régimen transitorio derivado de la reforma laboral introduce una situación compleja en el ámbito laboral. Esta complejidad surge de la convivencia de contratos antiguos con los nuevos debiendo las empresas manejar dos regímenes contractuales distintos al mismo tiempo. Durante el periodo de transición, muchas aprovecharon para realizar contrataciones bajo las antiguas condiciones, un comportamiento que era de esperar como establecen los autores. Además, la implementación gradual de la reforma, con distintos plazos para diversas disposiciones, particularmente en lo que respecta a los convenios colectivos, añade confusión sobre cuándo aplicar exactamente cada cambio. Este contexto pone una presión adicional en los responsables de negociar los convenios colectivos, enfrentándolos al desafío de adecuar estos acuerdos a la nueva ley en tiempos específicos.²²

²¹ De la Puebla Pinilla, A., *RDL 32/2021: El fin de los contratos temporales que conocíamos. Régimen transitorio hasta su definitiva desaparición*, Madrid, 2022, p. 4.

²² Guzmán, M.E y Rodríguez Piñero, M., “La reforma entra en vigor, y se introducen restricciones al despido” *Periscopio Fiscal y Legal PWC*, 2022 (disponible en <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-reforma-entra-en-vigor-y-se-introducen-restricciones-al-despido/>, última consulta 03/02/2024).

2.3. Problemas y desafíos en la contratación temporal

Desde hace varias décadas, la temporalidad en el ámbito laboral se ha presentado como un desafío en nuestro país afectando negativamente al mercado laboral y la sociedad española en general. El abuso de la contratación temporal se traduce en una elevada rotación y temporalidad laboral, generando consecuencias negativas tanto para los trabajadores, que se encuentran en condiciones precarias, como para las empresas, cuya productividad y competitividad se ve mermada, y en última instancia perjudica el sistema económico y el mercado laboral. Esta realidad nos sitúa en una posición notablemente desfavorable en comparación con otros países miembros²³.

De la Fuente y Bernat han observado que, a lo largo de las diversas reformas laborales, el propósito de disminuir la contratación temporal y promover los contratos indefinidos no ha logrado materializarse. Por lo contrario, se ha observado un incremento de la temporalidad, incluso en periodos de crecimiento económico, lo cual ha generado preocupación a nivel nacional e internacional.²⁴

Dado que gran parte de esta problemática es fruto de una regulación legal insuficiente, resulta necesario llevar a cabo una revisión profunda de la normativa que regula la contratación temporal. Esto implica establecer una clara distinción entre los supuestos de contratación temporal por necesidades justificadas y aquellos en los que se utiliza de forma injustificada como medio para flexibilizar la contratación laboral.

Comenzar la carrera laboral con contratos temporales, que se suceden hasta obtener un contrato indefinido, es una práctica común, especialmente entre aquellos con menor experiencia laboral. Aunque estos son considerados como algo a lo que aspirar, en realidad, los contratos indefinidos son una obligación para la empresa en el caso de que exista una necesidad permanente y en un derecho para el empleado consagrado en el artículo 35.1 de la Constitución Española, que promueve la estabilidad en el empleo.

²³ El 25% de los trabajadores españoles cuentan con un contrato temporal duplicando las cifras de la UE-8 y la UE-28 como se argumenta en “El 7º desafío: Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas”, *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, Madrid, 2021, p. 283.

²⁴ “Podemos observar que la tasa de temporalidad... desciende por el efecto composición fruto de la crisis de 2008, volviendo a aumentar a medida que la recuperación de la actividad produce un nuevo ciclo contratador.” De La Fuente Lavín, M. y Bernat Zubiri Rey, J. “La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n.3, 2022, p. 206.

Aprovechando las ventajas económicas y organizativas que proporcionan las modalidades de empleo temporal, las empresas eligen esta opción, permitiéndoles utilizar a los trabajadores únicamente en momentos necesarios, reduciendo así los costes y obteniendo beneficios a corto plazo.²⁵ Aunque la repercusión inmediata pueda motivar a las empresas a hacer uso de esta modalidad laboral, necesitan evaluar las consecuencias a largo plazo, tanto en términos empresariales como sociales. Este tipo de empleo está asociado con condiciones precarias, como salarios más bajos, inestabilidad laboral y falta de prestaciones sociales.²⁶ De esta forma, a pesar de que la contratación temporal ofrece a las empresas una oportunidad de reducir costes, lo hacen a expensas de que los trabajadores soporten las consecuencias. Además, la inestabilidad laboral puede en última instancia repercutir de forma negativa en el compromiso de los trabajadores con el éxito a largo plazo de la empresa y sus resultados.

De la Fuente y Bernat también destacan que, además de la precariedad y de las consecuencias desfavorables asociadas a estos contratos, en numerosas ocasiones nos encontramos con situaciones laborales que no cumplen con la regulación. En estas circunstancias, se acuerdan contratos temporales para necesidades permanentes, las cuales la empresa está obligada a mantener mediante un contrato indefinido. En consecuencia, los contratos temporales que no se ajusten a una duración específica motivada se considerarán en fraude de ley y se convertirán en indefinidos, junto con su correspondiente sanción.²⁷

La necesidad de que exista una motivación específica para la contratación temporal dificulta la determinación general de cuántos trabajadores fijos y temporales deben de existir en una empresa. En lugar de ello, hay que centrarse en las circunstancias particulares de cada empresa, la naturaleza de la actividad y el puesto. De esta forma, resulta esencial que exista un motivo de temporalidad a la hora de llevar a cabo la labor de inspección para el control del fraude en la contratación temporal.

²⁵ Kluwer, W., “Contrato temporal tras la reforma laboral de 2022”, 2023 (disponible en [²⁶ Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España, “7º Desafío: Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas”, *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, Madrid, 2021, pp. 281-286.](https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/contrato-temporal-reforma-laboral-2022-claves#:~:text=gesti%C3%B3n%20laboral%20completa-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20un%20contrato%20temporal%3F,trabajador%20por%20un%20tiempo%20concreto; última consulta 11/03/2023)</p></div><div data-bbox=)

²⁷ De la Fuente Lavín, M, y Bernat Zubiri Rey, J, *op. cit.* p. 204.

Con el fin de regularizar la situación de numerosos trabajadores contratados en condiciones irregulares y hacer frente a la elevada cantidad de contratos temporales, los cuales generaban una gran cantidad de contrataciones y bajas laborales anuales, se aprobó la reforma laboral de 2021 a través del Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre.²⁸ Esta reciente reforma tiene como principal objetivo abordar la estabilidad en el empleo, destacando la disminución de la diversidad de contratos, así como el fortalecimiento de los mecanismos de flexibilidad interna, tales como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y los mecanismos RED.²⁹

Tras la aprobación de la nueva regulación, resultará fundamental examinar sus efectos. Como afirma Doménech, los primeros indicios muestran un enfoque positivo de la reforma respecto a los problemas que pretende abordar³⁰. El impacto positivo de la reforma dependerá en gran medida de la transición de contratos temporales a contratos fijos-discontinuos, los cuales ofrecerán una mayor estabilidad a los trabajadores, permitiéndoles ganar experiencia y evitando caídas en la productividad.

2.4. Estudios y estadísticas sobre los contratos temporales

Joaquín Pérez, Secretario de Estado de Empleo y Economía Social, junto con Manuel Lago, Asesor de la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social, han señalado que desde 1984, el marco normativo español ha promovido una prevalencia injustificada de contratos temporales. Esta situación afecta negativamente tanto a la estructura del mercado laboral como a la economía en su conjunto³¹.

²⁸ *Id.*

²⁹ Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, garantía de estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo, Noticia, 30 diciembre 2021 (BOE 30 de diciembre de 2021).

³⁰ “Las conversiones a indefinidos se acercaron a 100.000 contratos en febrero de 2022, frente a una media en torno a 60.000 en los años precedentes. Los nuevos contratos indefinidos aumentaron 2,2 veces hasta unos 225.000, frente al promedio de alrededor de 100.000 antes de la reforma. Por su parte, los contratos fijos-discontinuos han aumentado hasta acercarse a los 70.000 en febrero de 2022, frente a un promedio de unos 20.000 en los años anteriores.” Doménech, R. “La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar”, *Cuadernos de Información Económica*, n. 287, 2022, p. 16.

³¹ Perez Rey, J. y Lago Peñas, M., “Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor”, *SEPE. Revista Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 2023 (disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Cuarta-revoluci-n-industrial-y-su-impacto-en-el-mercado-laboral-y-la-forma-ci-n/impactodelaultimareformalaboralduranteelprimeraoenvigor>, última consulta 16/04/2024).

Con una tasa de temporalidad del 25,1% en 2021, España supera ampliamente el promedio de la Unión Europea del 14,0%, según datos del INE. Esta situación afecta especialmente a las mujeres, con una tasa del 27,5%, y los jóvenes de 16 a 24 años, quienes registran una tasa del 69,1%.³²

Para hacer frente a esta problemática, se implementó el RDL 32/2021, cuyo objetivo es eliminar la excesiva contratación temporal en España. Según explican Pérez y Lago en un artículo publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal, a diferencia de las reformas anteriores, este nuevo marco legal ha conseguido importantes avances, restableciendo el principio de causalidad en la contratación y estableciendo el contrato indefinido como la norma, limitando los contratos temporales únicamente a situaciones debidamente justificadas.

Según establece dicho informe, en 2022 se observó una reducción de más de 9 millones en los contratos temporales en comparación con 2019, mientras que los contratos indefinidos aumentaron casi 5 millones. Este cambio ha llevado a una disminución en la rotación laboral, un problema característico de nuestro mercado laboral debido al uso excesivo de contratos de corta duración. Con el aumento de los contratos indefinidos, se ha reducido la contratación temporal, especialmente en los contratos de muy corta duración³³, lo que está directamente relacionado con la supresión de los contratos por obra o servicio determinado y las sanciones a los contratos de duración extremadamente breve³⁴.

Como aseguran los datos del SEPE, la reforma ha tenido un impacto positivo en todos los sectores, grupos de edad y géneros. En particular, ha tenido un impacto significativo en aquellos grupos previamente mencionados afectados por la inestabilidad contractual, como las mujeres y los jóvenes, quienes han experimentado un aumento significativo en la contratación indefinida. Además, en sectores con actividad estacional como la agricultura y la construcción, que anteriormente se caracterizaban por una predominancia de contratos

³² INE, “Trabajo Temporal” (disponible en [³³ Los contratos temporales de muy corta duración, aquellos de menos de 7 días, han visto una reducción significativa, con 2,2 millones menos desde enero de 2022 en comparación con el mismo período de 2019. Pérez Rey, J. y Lago Peñas, M., *op. cit.*](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735038414&pagina me=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084#:~:te xt=En%20el%20a%C3%B1o%202022%2C%20un,Melilla%20(31%2C%25; última consulta 16/04/2024))</p></div><div data-bbox=)

³⁴ Redacción Capital, “El Gobierno penalizará los contratos de muy corta duración con 27,53 euros”, *Capital*, 3 abril 2022. (disponible en <https://capital.es/economia/penalizacion-contratos-corta-duracion/69625/>, última consulta 18/04/2024).

temporales, la situación ha cambiado tras la reforma demostrando que la estabilidad laboral es compatible con las necesidades de estos sectores. Antes de esta, solo el 2% de los contratos en el sector agrícola eran indefinidos, ahora esta cifra ha aumentado al 51%³⁵.

Además, es importante tener en cuenta que actualmente nos encontramos en un período económico desafiante marcado por la inflación, crisis energéticas, y tensiones en regiones como Ucrania e Israel. A pesar de estas dificultades que afectan a nivel global, los autores mencionados establecen que el mercado laboral español ha demostrado una resistencia, a diferencia de situaciones anteriores en las que cualquier problema económico llevaba a despedidos. Esta vez, la situación ha sido distinta debido a la mayor estabilidad en el empleo gracias a la reforma laboral que ha mejorado la calidad del empleo a través de contratos más estables.

Podemos concluir que la reforma ha propiciado una transformación estructural en el mercado laboral, haciéndolo más justo, equilibrado y resiliente frente a las adversidades. Esto no solo beneficia el bienestar de los trabajadores, sino que también mejora la eficiencia de las empresas y contribuye a la estabilidad económica del país.

3. MODALIDADES DE FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

3.1. Fraude de ley y presunción de existencia de un contrato indefinido

El artículo 6.4 del Código Civil establece que los actos realizados bajo la apariencia de una norma, pero que buscan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él, se consideran ejecutados en fraude de ley. Esto significa utilizar la ley para alcanzar un resultado contrario a su propósito.

En el ámbito laboral, esto se refiere a un contrato temporal que realmente cubre una demanda continua de la empresa. Además, un contrato puede considerarse fraudulento incluso si responde a una necesidad temporal, si no se han cumplido los requisitos necesarios para su formalización.

La contratación temporal debe basarse en una causa justificada. Si no se demuestra que el empleo es temporal y adecuado para el tipo de contrato utilizado, el vínculo laboral se

³⁵ Perez Rey, J. y Lago Peñas, M., *op. cit.*

considerará indefinido. La causa temporal deberá estar claramente especificada en el contrato de trabajo y habiendo sido indicada el empleado debe centrarse exclusivamente en las tareas relacionadas con esa causa y sólo durante el tiempo que dure la misma.³⁶

En España se favorece la contratación indefinida sobre la temporal para garantizar la estabilidad en el empleo.³⁷ A partir del 30 de marzo de 2022, todos los contratos de trabajo se presumen indefinidos por defecto. Solo se pueden formalizar contratos temporales bajo dos supuestos: por circunstancias específicas de la producción o para reemplazar a un trabajador.

El Estatuto de los Trabajadores refuerza esta presunción de duración indefinida de los contratos laborales en su artículo 15.1 que establece que *"el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido"*. Además, el artículo 15.4 del ET establece: *"Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba"*.

Por lo tanto, para evitar que un contrato sea considerado indefinido, la empresa debe: dar de alta al trabajador en la Seguridad Social, tener una causa temporal claramente definida en el contrato y formalizarlo de acuerdo con esa causa, así como no superar los límites temporales establecidos para el tipo de contrato de duración determinada.

Aunque la jurisprudencia, como establece Jover Antoniles, ya había establecido que en nuestro sistema legal la norma general es la contratación indefinida y que la contratación temporal es una excepción que debe justificarse con causas específicas previstas por la ley, la nueva redacción del artículo 15 del ET refuerza esta presunción.³⁸

³⁶ ARC Abogados & Asesores, "El contrato laboral temporal en fraude de ley", 2022 (disponible en https://www.arc-abogados.com/el-contrato-laboral-temporal-en-fraude-de-ley_fb51330.html, última consulta 23/04/2024).

³⁷ Pérez Campos, A.I. "Contrato de trabajo indefinido", *Revista de Derecho Vlex* (Disponible en, <https://vlex.es/vid/contrato-trabajo-tiempo-indefinido-508652802>, última consulta 23/04/2024).

³⁸ Jover Antoniles, A, "Reforma laboral: contratación temporal." (disponible en <https://www.jover-abogados.com/reforma-laboral-contratacion-temporal/>; última consulta 28/04/2024)

3.1.1 Ausencia de causalidad temporal. Inicial y sobrevenida

Para la celebración de un contrato temporal, es imprescindible que exista una razón específica y justificada de temporalidad. Esto significa que la empresa debe tener una necesidad temporal concreta, claramente identificada y válida, que justifique el uso de alguno de los contratos temporales permitidos por la ley.³⁹

En caso de no demostrar que la contratación es verdaderamente temporal y adecuada para el tipo de contrato realizado, el contrato se considerará fijo. Cada situación temporal requiere un contrato específico y apropiado, que debe estar claramente identificado por escrito en el contrato laboral. Una vez definido, el empleado podrá dedicarse exclusivamente a las funciones relacionadas con dicha situación, y el contrato deberá finalizar cuando esta causa termine.⁴⁰

De esta forma, la validez de cualquier tipo de contrato temporal depende de la existencia de una causa objetiva claramente definida. Es necesario especificar con precisión en el contrato la causa que permite la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su relación con la duración del contrato. El uso de los contratos temporales estará justificado por las siguientes causas objetivas:

- **Contratos temporales por circunstancias de la producción:** cuando las condiciones del mercado causen una necesidad de mano de obra, aunque sea parte de la actividad normal de la empresa, siempre que se especifique su duración.
- **Contratos de sustitución:** cuando haya que sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto, especificando el nombre del trabajador sustituido y la causa de sustitución; cubrir un puesto mientras se lleva a cabo el proceso de selección del candidato definitivo; o cubrir el puesto de un trabajador que ha sido reubicado dentro de la empresa.
- **Contratos de formación en alternancia:** cuando se compatibilice la actividad laboral retribuida con estudios.

³⁹Jover Antoniles, A, “Causalidad en los contratos temporales” (disponible en, <https://www.jover-abogados.com/causalidad-en-los-contratos-temporales/>, última consulta 28/04/2024).

⁴⁰ARC Abogados & Asesores, *op. cit.*

- **Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional:** cuando la formación práctica se adecue al correspondiente nivel de estudios.

Es importante señalar que cada necesidad temporal requiere un tipo específico de contrato temporal. El uso de un contrato temporal que no corresponda con una causa justificada puede llevar a que dicho contrato sea considerado como indefinido, ya que se entendería que la relación laboral se ha establecido de manera fraudulenta⁴¹. De esta forma, tanto la falta de una causa que justifique la temporalidad como la imprecisión en la justificación de dicha causa pueden llevar a que el contrato se considere indefinido al interpretarse que la relación laboral se ha establecido en fraude de ley.

3.1.2 Supuestos relacionados con la duración del contrato

Todos los contratos temporales tienen una duración definida y limitada. Si esta duración se excede debido a la falta de notificación del término, prórrogas automáticas o la continuación de la prestación de servicios por parte del trabajador, el contrato debe ser considerado indefinido, ya que se interpretaría como un fraude de ley.

En cuanto a los tiempos fijados para los contratos de duración determinada que deben respetarse:

- **Contratos por circunstancias de la producción que responden a un incremento ocasional e imprevisible o de oscilaciones en la actividad:** la duración máxima de estos contratos es de seis meses. No obstante, este plazo puede ampliarse a un año en caso de que lo determine un convenio colectivo sectorial. (art. 15.2 ET)
- **Contratos por circunstancias de la producción para situaciones ocasionales y previsibles:** estos contratos se emplearán durante un tiempo máximo de 90 días anuales, no pudiendo emplearse estos 90 días de forma continua. (art. 15.2 ET)
- **Contratos de sustitución:** no pueden exceder una duración de tres meses, o bien el período que el convenio colectivo estipule si este es menor. (art. 15.3 ET)

⁴¹ STSJ de Islas Baleares núm. 2/2011, de 10 de enero (versión electrónica - base de datos CENDOJ. Ref. ECLI: ES:TSJBAL:2011:16) Fecha de la última consulta: 29/04/2024.

- **Contratos para la formación en alternancia:** tendrán la duración establecida en el plan de formación, que será de al menos tres meses y como máximo de dos años. Si se fijase por un periodo inferior al máximo legalmente permitido y no se hubiera obtenido aún el título asociado al contrato formativo, las partes podrán acordar prorrogarlo hasta que se obtenga, sin exceder los dos años máximos. (art. 11.2 ET)
- **Contrato para la obtención de la práctica profesional:** deben tener una duración de entre seis meses y un año, pudiendo los convenios colectivos del sector determinar la duración específica. Además, estas prácticas deben realizarse dentro de los tres años posteriores a la finalización de los estudios. (art. 11.3 ET)

Si no se cumplen los requisitos de duración establecidos para estos contratos temporales, los trabajadores pasarán automáticamente a tener la condición de trabajadores fijos.

Además, el artículo 15.5 ET establece límites adicionales en cuanto a la duración de los contratos temporales. Un trabajador no puede ser contratado por más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante dos o más contratos. Igualmente, un mismo puesto no puede ser cubierto por varios trabajadores con contratos temporales si la duración acumulada de estos contratos supera los 18 meses dentro de un lapso de 24.

Esto se refiere al encadenamiento de contratos, una figura introducida como novedad en la reforma laboral del año 2006. Dicha reforma impuso un límite legal en el encadenamiento de contratos temporales con un mismo empleado, lo cual convierte automáticamente el contrato en indefinido al superar ese límite. El objetivo de esta regulación es evitar la contratación temporal para beneficiarse las empresas de una relación laboral que debería ser indefinida.⁴²

Actualmente, el encadenamiento de contratos es posible pero la reciente reforma laboral ha impuesto regulaciones más estrictas en este aspecto. La novedad respecto a la regulación anterior no solo radica en la reducción de los límites temporales, sino también en que un contrato se convertirá en indefinido si un trabajador ocupa un puesto que ya haya sido

⁴² Mongay solucions legals, “El encadenamiento de contratos y las sanciones por uso fraudulento de la contratación temporal” (disponible en <https://www.mongay.es/es/noticia/area-empresas/el-encadenamiento-de-contratos-y-las-sanciones-por-uso-fraudulento-de-la-contratacion-temporal>; última consulta 01/05/2024)

ocupado por otro mediante contratos temporales por circunstancias de la producción o a través de ETT, por el tiempo legalmente permitido.

El Tribunal Supremo ha establecido en diversas sentencias que deben considerarse todos los contratos temporales entre la empresa y el trabajador, incluso si existen diferentes contratos temporales la relación laboral se entiende como única.⁴³ Si se detecta que uno de estos contratos no tiene causa válida o incumple las regulaciones laborales, la relación laboral debe considerarse indefinida desde su inicio.⁴⁴

Cuando hay periodos de interrupción breves entre contratos, la jurisprudencia establece que la continuidad de la relación laboral no se rompe.⁴⁵ Sin embargo, si la interrupción supera los veinte días, algunos tribunales consideran que sólo debe estudiarse el último contrato, conociéndose como la teoría de los 20 días. No obstante, esta doctrina está siendo cuestionada. El TJUE, en una sentencia del 4 de julio de 2006, dictaminó que tratar como "sucesivos los contratos de trabajo de duración determinada separados por un intervalo máximo de veinte días laborales" podría comprometer uno de los propósitos centrales de la Directiva 1999/70/CE, creada entre otras razones para evitar el abuso en la contratación temporal.

3.1.3 Supuestos relacionados con la forma del contrato

Según Aradas, existen ciertos requisitos formales que deben cumplirse como la formalización por escrito y el registro del trabajador en la Seguridad Social, la omisión de estos requisitos puede llevar a la conversión del contrato temporal en uno indefinido.⁴⁶

En cuanto a la formalización por escrito, el Real Decreto Legislativo 2/2015 establece en su artículo 8.2, por un lado, que *“constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas”*, y por otro, que *“de no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.”* De estas disposiciones se

⁴³ Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1062/2009, de 18 de febrero de 2009.

⁴⁴ Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1161/1997, de 20 de febrero de 1997

⁴⁵ Sentencia del Tribunal Supremo núm. 2380/2005, de 19 de abril de 2005.

⁴⁶ Aradas, A., “El contrato en fraude de ley”, *Cuestiones laborales* (disponible en <https://www.cuestioneslaborales.es/el-contrato-en-fraude-de-ley/#consecuencias>, última consulta 01/05/2024).

desprende que la ausencia de un contrato escrito no constituye por sí misma una razón suficiente para convertir un contrato temporal en uno indefinido; sin embargo, la falta de evidencia que demuestre que el contrato verbal es de carácter temporal sí lo es. En este contexto, el contrato escrito se convierte en un medio declarativo esencial, ya que permite acreditar la naturaleza temporal de la relación laboral. Sin él, probar la temporalidad del contrato es particularmente difícil en ausencia de un documento escrito como afirma Pérez Rey.⁴⁷

En cuanto al registro del trabajador en la Seguridad Social este caso se encuentra contemplado en el artículo 15.4 de la mencionada normativa que establece que *“También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.”* Un aspecto clave de este artículo es la mención al período de prueba. Este período se configura como un lapso durante el cual el trabajador, sin estar registrado en la Seguridad Social, debe superarlo para que se aplique la presunción del artículo 15. Es decir, si el tiempo sin alta en la Seguridad Social es igual o mayor al período de prueba legalmente establecido, se aplicará la presunción de que el contrato es indefinido.

Pérez Rey amplía esta idea sosteniendo que el alta debe realizarse en el régimen adecuado según las circunstancias. Si el trabajador temporal se inscribe en un régimen que no le corresponde, se considerará como si no estuviera dado de alta, presumiéndose igualmente que la relación laboral es indefinida. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, no obstante, rechazó esta interpretación en una sentencia del 19 de mayo de 2003. Una trabajadora, que no fue registrada en la Seguridad Social atendiendo a su jornada laboral efectiva, pidió que se aplicara la presunción establecida en el artículo 15. Sin embargo, el Tribunal concluyó que esta situación no activa los efectos previstos en dicho artículo.⁴⁸

No obstante, hay decisiones de diversos tribunales que confirman que la presunción del apartado mencionado del artículo 15 no se aplicará cuando haya pruebas contundentes de que la actividad laboral es temporal.⁴⁹

⁴⁷ Pérez Rey, J. *La transformación de la contratación temporal en indefinida*, Lex Nova, Valladolid, 2004.

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 789/2004, de 2 de marzo de 2004

3.2. Abuso de Empresas de Trabajo Temporal

En primer lugar, debemos definir qué es una empresa de trabajo temporal, en adelante ETT, para comprender el concepto y observar cómo su naturaleza puede llevar al abuso en la contratación temporal. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal, establece que:

“Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.”

Por lo tanto, se trata de entidades cuyo propósito es la contratación de personal para su posterior asignación temporal a otras empresas, con el objetivo de cubrir necesidades específicas y puntuales. En nuestro sistema legal, está restringida la práctica de ceder trabajadores a otra empresa, excepto para las ETTs, que tienen autorización específica para proporcionar empleados a otras compañías, siempre y cuando este proceso se lleve a cabo adecuadamente.

La facultad de las ETTs para proporcionar empleados a otras empresas usuarias está establecida en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. Además, este artículo detalla los criterios que definen una cesión ilegal de trabajadores, incluyendo situaciones como:

- Cuando los contratos de servicio entre las empresas se reduzcan a la simple puesta a disposición de empleados de la empresa cedente a la cesionaria,
- Si la empresa cedente no posee una estructura o actividad empresarial propia y consolidada,
- En caso de que la cedente no disponga de los recursos necesarios para llevar a cabo su actividad,
- O si no cumple con las responsabilidades propias del empleador.

Por lo tanto, nos enfrentaríamos a una situación de cesión ilegal de trabajadores tanto si una ETT no cumple con los requisitos legales establecidos, como si se presenta alguna de las condiciones previamente mencionadas.

Eladio Villanueva, Secretario de Acción Sindical de CGT, critica este modelo de negocio, afirmando que las ETTs se basan en aumentar la explotación laboral para maximizar sus propios beneficios, proporcionando trabajadores a bajo coste y en condiciones que principalmente les benefician a ellas.

En 2019, habían 265 ETTs con autorización para operar. Durante el periodo de enero a octubre de ese mismo año, estas empresas llevaron a cabo 3.519.608 contrataciones, involucraron a 675.247 trabajadores. Esto indica que, en promedio, cada individuo firmó al menos 6 contratos laborales en esos 10 meses, destacando la inestabilidad y precariedad laboral asociadas a las ETTs, donde predominan los contratos de corta duración y existe un elevado riesgo de prácticas fraudulentas tanto por las ETTs como por las empresas usuarias, incluyendo el uso indebido de contratos temporales para cubrir necesidades que son en realidad permanentes, según establece Rodríguez, Secretario de Acción Sindical de CGT⁵⁰.

En este contexto, es pertinente mencionar la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 14 de octubre de 2020 (Caso C-681/18), relacionada con el abuso de la temporalidad en la cesión de trabajadores a través de ETTs. El conflicto se origina con un trabajador contratado por una ETT y cedido a una empresa usuaria mediante múltiples contratos de puesta a disposición y prórrogas sucesivas, planteando la cuestión de si estas prácticas pueden considerarse abusivas.⁵¹

La sentencia del TJUE concluye que la Directiva 2008/104/CE no se opone a una legislación nacional que no limite el número de misiones sucesivas que un trabajador cedido por una ETT puede realizar en la misma empresa usuaria, ni exige que la licitud de la cesión temporal de trabajadores por ETT esté condicionada a la existencia de justificaciones específicas. No

⁵⁰Rodríguez, T, “ETT: 25 años de barra”, *Alkimia* (disponible en <https://www.elsaltodiario.com/alkimia/ett-25-anos-de-barra-libre>; última consulta 13/02/2024)

⁵¹Beltran de Heredia Ruiz, I. “Cesión de trabajadores a través de ETT y abuso en la temporalidad (a propósito de la STJUE 14/10/20, C-681/18)” *Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* (disponible en <https://ignasibeltran.com/2020/11/11/cesion-de-trabajadores-a-traves-de-ett-y-abuso-en-la-temporalidad-a-proposito-de-la-stjue-14-10-20-c-681-18/>; última consulta 13/02/2024)

obstante, el Tribunal añade que, de acuerdo con el propósito de la Directiva, los Estados miembros deben tomar medidas para evitar el abuso en las cesiones sucesivas, especialmente para prevenir que el trabajo a través de ETT se convierta en una situación permanente para el trabajador cedido.

Sempere Navarro explica que el TJUE proporciona criterios para determinar si una relación laboral debe considerarse indefinida, basándose en la duración de las misiones sucesivas, si estas comprometen el equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, y si no existe una justificación objetiva para recurrir a sucesivos contratos de puesta a disposición. La ausencia de medidas nacionales que preserven el carácter temporal del trabajo a través de ETTs, asignando repetidamente el mismo trabajador temporal a una misma empresa usuaria, se considera contraria a la Directiva.⁵²

3.3. Fraude de ley en las administraciones públicas

España enfrenta un problema significativo con el elevado número de contratos temporales como se ha detallado en el capítulo del marco conceptual. Sin embargo, este problema se extiende tanto en el sector privado como en el público, siendo llamativo que las Administraciones Públicas, que deberían ser garantes de la ley, estén entre quienes más abusan de este tipo de contratos, según afirma el Tribunal de Justicia⁵³. Según Rodríguez-Piñero, este hecho es también cuestionable dado que las funciones ejercidas por las entidades públicas generalmente no responden a necesidades temporales, sino que están asociadas a servicios de interés general con una naturaleza habitualmente permanente⁵⁴.

Las normativas europeas, como la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999, establecen un marco para garantizar el uso apropiado de los contratos de duración determinada, con el objetivo de prevenir su utilización sucesiva e indebida y evitar así situaciones de precariedad en el ámbito laboral. No obstante, la responsabilidad de implementar adecuadamente estas regulaciones y determinar el abuso de los contratos temporales recae en los Estados miembros. Estos deben adoptar normas claras que limiten el uso de contratos temporales a las

⁵² Sempere Navarro, A.V., “Los límites a la reiterada cesión a través de ETT”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, número 9, 2020, p. 4.

⁵³ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta), de 22 de febrero de 2024 en los asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22.

⁵⁴ Rodríguez-Piñero Royo, M. “La contratación temporal en el sector público” *Documentación Laboral*, vol. II, núm. 110, 2017, p. 29.

situaciones permitidas por la legislación europea, tales como definir razones justificadas para la renovación de estos contratos, establecer un límite máximo de duración, o determinar un número de renovaciones permitidas.⁵⁵

Según el fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 14 de septiembre de 2016, asunto C-16/15, la cláusula 5ª prohíbe normativas que permitan el uso de contratos temporales de manera generalizada y sin criterios específicos. Por ello, se exige a los países miembros la implementación de medidas como las mencionadas.

En España, el uso excesivo de contratos temporales por parte de las Administraciones Públicas es particularmente notable, especialmente en sectores como la sanidad⁵⁶. Es relevante analizar las razones detrás de esta elevada temporalidad en el empleo público, un tema complejo debido a las particularidades del sector público, una opinión compartida por parte de la doctrina⁵⁷.

En primer lugar, el Estatuto Básico del Empleado Público clasifica varias categorías laborales sujetas a contratos de duración limitada⁵⁸. En su artículo 10, menciona a los funcionarios interinos, designados temporalmente para cubrir situaciones de necesidad y urgencia, realizando funciones propias de los funcionarios de carrera. El artículo 12 describe al personal eventual, contratado de forma no permanente para desempeñar roles específicos de confianza o asesoramiento, mientras que el artículo 13 se refiere al personal directivo profesional, responsable de ejercer funciones directivas dentro de las Administraciones Públicas.

⁵⁵ López Cumbre, L, “Consecuencias de la decisión judicial europea sobre el trabajo indefinido no fijo”, *Publicaciones Gómez-Acebo&Pombo*, 2024 (disponible en <https://www.ga-p.com/publicaciones/consecuencias-de-la-decision-judicial-europea-sobre-el-trabajo-indefinido-no-fijo/>, última consulta 07/05/2024).

⁵⁶ “El 36,5% de los facultativos que trabaja en la sanidad pública española tiene un contrato de duración determinada y un 55,4% de estos llava más de 6 años sin poder hacerse con una plaza fija”. García Gargallo, E., “El abuso de la temporalidad en la contratación laboral de duración determinada en el sector público español: análisis de la casuística del sector sanitario.”, *Trabajo de Fin de Grado*, 2021, p. 24.

⁵⁷ Muchos autores han abordado este asunto en sus obras como Sempere Navarro, A.V., “La contratación laboral de duración determinada en las Administraciones Públicas”, *contratos de trabajo temporales*, 2011, pp.625-724. También Bernard Nicolás, J.A., *La duración del contrato de trabajo en el empleo público*, Comares, Granada, 2002.

⁵⁸ Martínez Barroso, M. R., “Precariedad laboral en las Administraciones Públicas: principales manifestaciones de temporalidad y contratación irregular”, *Trabajo y Derecho*, número 5, 2015, p. 32.

Además de este marco legal, la legislación laboral en el sector público promueve la flexibilidad en la contratación para adaptar y gestionar su personal. Las administraciones recurren a contrataciones temporales para cubrir provisionalmente los cargos hasta que se finalice un proceso de selección definitivo, que suele ser largo. Asimismo, el derecho a la reserva del puesto para los empleados públicos lleva a ocupar provisionalmente dichas vacantes, que quedan reservadas para sus titulares, lo cual también influye significativamente en esta práctica, según afirma Rodríguez-Piñero.⁵⁹

Un aspecto fundamental del Acuerdo marco sobre el contrato de duración determinada, que la directiva mencionada busca implementar, es la exigencia de que los Estados miembros incorporen en sus legislaciones nacionales disposiciones para evitar el uso indebido de contratos temporales, según lo estipulado en su cláusula 5ª. Esta disposición ha sido invocada en múltiples ocasiones por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha cuestionado la validez de leyes nacionales que permiten el uso excesivo de esta modalidad de empleo.

El TJUE ha destacado que dos prácticas comunes en el sector público español, como son los contratos eventuales para necesidades permanentes y los contratos de interinidad para cubrir plazas fijas, carecen de justificación objetiva para su carácter temporal. Estos contratos se utilizan para cubrir necesidades estables con contratos temporales. Según el Tribunal, esta práctica perpetúa la inestabilidad laboral de forma injustificada, contraviniendo lo establecido en el Acuerdo Marco Europeo.⁶⁰

Para abordar estos abusos en la contratación temporal, en 1996 se estableció la figura del trabajador indefinido no fijo⁶¹. Esta categoría se refiere a un empleado público que, tras un abuso en su contratación temporal, obtiene esta condición mediante una sentencia judicial. Por lo tanto, solo es aplicable en el sector público y requiere una resolución judicial definitiva. Este tipo de trabajador combina aspectos de los empleados temporales y fijos, pero no se le considera fijo porque no ha pasado por un proceso de oposición. Según Ceca Magán, esta figura se creó jurisprudencialmente para resolver situaciones de contratación irregular en

⁵⁹ Rodríguez-Piñero Royo, *op. cit.*, pp. 38-39.

⁶⁰ *Id.*

⁶¹ Gago, L. “El trabajador indefinido no fijo.” (Disponible en <https://abogadosgaia.es/que-es-personal-laboral-indefinido-no-fijo/>; última consulta 25/05/2024)

las que los principios constitucionales de acceso a la función pública no permiten aplicar los mismos efectos que en el sector privado.⁶²

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea emitió una sentencia el 22 de febrero de 2024⁶³ que ha generado mucho debate sobre la cuestión de los trabajadores indefinidos no fijos. La sentencia examina si las leyes españolas contienen medidas efectivas para prevenir y sancionar el abuso de contratos temporales, tal como exige la Directiva 1999/70/CE. Según el TJUE, las medidas actuales no son suficientes. Martí Millás, en un análisis de la sentencia, señala que el pago de una indemnización de veinte días de salario por año trabajado no es un mecanismo disuasorio adecuado. Tampoco lo son las medidas actuales que responsabilizan a las Administraciones Públicas ni los procesos de consolidación del empleo temporal mediante convocatorias públicas.⁶⁴

El TJUE destaca que convertir automáticamente a los trabajadores indefinidos no fijos en fijos no es la única solución y que esto solo se consideraría si no hubiera otras medidas efectivas disponibles. Martí Millás subraya que “solo se trata de una posibilidad, no de una obligación, y siempre supeditada a que el ordenamiento jurídico no cuente con otras medidas efectivas que alcancen las metas de disuasión y sanción perseguidas, que haberlas, haylas.”

Podría adoptarse el enfoque del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su sentencia núm. 944/2023, del 27 de octubre. Esta sentencia, al no poder declarar la fijeza del trabajador por mandato constitucional, opta por una indemnización de 10.000 euros según el artículo 40.1 c) de la LISOS, más una compensación de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 meses, que según Martí Millás esta si se trata de una medida adecuada para disuadir y sancionar abusos.

Es relevante destacar la sentencia núm. 332/2019 del Tribunal Supremo, de 24 de abril, que aborda el caso de una demandante que estuvo vinculada mediante dos contratos temporales

⁶² Ceca Magán, “Empleados Públicos en fraude de ley: ¿es posible reclamar?”, *Business Insider*, 2019 (disponible en <https://www.businessinsider.es/empleados-publicos-fraude-ley-posible-reclamar-48355>; última consulta 27/05/2024)

⁶³ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22.

⁶⁴ Martí Millás, G., “Los indefinidos no fijos, de momento, no pasan a ser fijos con la sentencia del TJUE”, *Lefebvre*, 2024 (disponible en <https://elderecho.com/los-indefinidos-no-fijos-de-momento-no-pasan-a-ser-fijos-con-la-sentencia-del-tjue>; última consulta 28/04/2024)

consecutivos—un contrato de fomento de empleo seguido de un contrato de interinidad—durante un total de veinte años. Durante este tiempo, la Administración Pública empleadora no tomó medidas para ocupar oficialmente la plaza vacante. Tras demandar el carácter indefinido de su relación laboral, el Juzgado de lo Social de Ourense reconoció su relación como indefinida desde el inicio del primer contrato.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha evolucionado desde no admitir la conversión de contratos de interinidad en indefinidos por retrasos en la asignación de plazas, hacia una postura que permite dicha transformación si se supera el límite de tres años desde que la plaza quedó vacante, según la sentencia núm. 711/13 del 14 de octubre de 2014.⁶⁵

Aplicando este criterio, se determinó que el contrato de interinidad había excedido con creces el plazo de tres años, consolidando así la condición de la trabajadora como indefinida. El Tribunal Supremo reconoce que, aunque las Administraciones Públicas pueden recurrir a la contratación temporal para ocupar provisionalmente las plazas, es inaceptable mantener esta modalidad durante 20 años sin proceder a su cobertura reglamentaria. En tales casos, el contrato temporal, inicialmente válido, pierde su validez por su duración "inusualmente larga". Esta doctrina, fundamentada en el caso *Montero Mateos*, insta a los tribunales a "examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, da lugar a recalificarlo como contrato fijo".⁶⁶

En este caso, el contrato de interinidad para cubrir una vacante no es válido, no sólo por su duración prolongada, sino también por la aparente falta de una vacante real que pueda ser cubierta mediante un proceso de selección o promoción, especialmente dada la pasividad de la Administración empleadora. Es esencial evaluar las circunstancias específicas de cada caso para determinar la conclusión adecuada. Aunque una duración excesiva del contrato temporal puede ser indicio de un uso abusivo y su ilegitimidad, lo que llevaría a su recalificación como indefinido no fijo.

Para prevenir el abuso en la contratación temporal, la sentencia del TJUE del 21 de noviembre de 2018, caso *Diego Porras* (C-619/17) establece que las penalizaciones impuestas

⁶⁵ Casas Baamonde, M.E. "El fraude en la contratación temporal: su duración "inusualmente larga" (del contrato de interinidad para la cobertura de vacantes en el sector público y el plazo de tres años del artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público)", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, número 3, 2019.

⁶⁶ *Id.*

a los empleadores por los Estados deben ser adecuadas y proporcionales para disuadir esta práctica perjudicial. Y como ya mencionado, la reciente sentencia del Tribunal del TJUE, de 22 de febrero de 2024 sugiere que podría justificarse la conversión de trabajadores indefinidos no fijos en fijos si no existen otras medidas eficaces en la legislación nacional para combatir y sancionar este tipo de abusos, según lo dicta la Directiva 1999/70/CE.

4. IMPLICACIONES DEL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

4.1. Consecuencias para los trabajadores

El fraude en la contratación temporal socava los derechos de los trabajadores y afecta negativamente su estabilidad y seguridad laboral. El Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establecen mecanismos de protección para los empleados frente a estas situaciones.

Conforme al artículo 15.4 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que, si un empleado es contratado en condiciones que no se ajustan a los requisitos legales para la celebración de un contrato temporal, dicho empleado adquirirá la condición de fijo. Esto significa que ante cualquier irregularidad del contrato temporal este se considerará de naturaleza indefinida otorgándole todos los beneficios asociados a esta condición, como una mayor estabilidad laboral y mejores condiciones de indemnización en caso de despido.

De esta forma, la nueva redacción del artículo 15 del ET refuerza la preferencia por la contratación indefinida sobre la temporal, limitando esta última sólo dos casos específicos y exigiendo detallar claramente en el contrato la razón y las circunstancias específicas que justifican la temporalidad, tal como afirma Jover Antoniles. En sus apartados 4 y 5 establece que los trabajadores contratados al margen de estas normas o aquellos cuyo registro en la Seguridad Social no se haya realizado serán considerados fijos. Igualmente, quienes encadenen contratos temporales superando los 18 meses en un periodo de 24, o sucedan a otros en puestos temporales bajo estas mismas condiciones, también obtendrán la condición de fijos. Esta conclusión se ve reforzada por el artículo 15.9 del ET, que establece que *“en los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa”*. Según Nieto Rojas, es importante observar la elección del término "persona trabajadora fija" en lugar de "indefinido" por parte del legislador. Esta

distinción ha generado debates, particularmente en relación con los procesos para ingresar en las Administraciones Públicas, ya que la contratación temporal indebida en el sector público podría llevar a la permanencia laboral del empleado.⁶⁷

Por otro lado, la LRJS introduce una medida de protección adicional para los trabajadores que se enfrentan a prácticas de contratación temporal abusivas o fraudulentas. Específicamente el artículo 147 de esta ley otorga el derecho a reclamar de oficio las prestaciones y cotizaciones indebidas por abuso en la contratación temporal. Esto significa que, si un trabajador ha recibido prestaciones por desempleo tras la finalización de varios contratos temporales con la misma empresa en un período de cuatro años, la Entidad Gestora tiene la facultad de iniciar acciones legales. A través de esta denuncia, se solicitará que el empresario reembolse las prestaciones por desempleo recibidas por el trabajador, exceptuando las correspondientes al último contrato temporal, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social adeudadas. Este mecanismo de revisión no sólo se activa cuando el trabajador solicita la prestación por desempleo, sino que la Entidad Gestora lleva a cabo una revisión proactiva en el momento en que se formalizan los contratos.

Como señala Nieto Rojas estas disposiciones establecen un marco de protección para los trabajadores garantizando la igualdad de derechos entre trabajadores temporales e indefinidos.⁶⁸ De acuerdo con el principio número 5 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, todos los trabajadores independientemente del tipo o duración de su contrato, deben ser tratados de manera justa y equitativa en cuanto a sus condiciones de trabajo, incluyendo el derecho a la protección social y a oportunidades de formación, además de fomentar la transición hacia empleos de duración indefinida.

Estos derechos laborales se reflejan en el apartado sexto del artículo 15 del ET. Este artículo establece que los trabajadores con contratos temporales o de duración determinada tienen los mismos derechos que aquellos con contratos indefinidos. Si un derecho depende de la antigüedad del trabajador, se calculará de la misma forma para todos, independientemente del tipo de contrato.

⁶⁷ Nieto Rojas, P., “La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones”, *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 3, p. 34.

⁶⁸ *Id.*

La doctrina establecida por el Tribunal Supremo indica que, al calcular la antigüedad laboral de un trabajador, se deben considerar todos los contratos anteriores, a menos que haya habido una interrupción significativa entre ellos. Se entiende que una interrupción significativa es un período de 20 días, debiendo también tener en cuenta la “unidad del vínculo”⁶⁹. Sin embargo, cuando existen indicios de fraude, los tribunales podrían adoptar un criterio más flexible al determinar lo que constituye una interrupción “significativa”⁷⁰. Como resultado, compartiendo la opinión de Gómez Abelleira, esta interpretación podría incentivar a los trabajadores a presentar demandas en casos de contratos temporales sucesivos, ya que podrían obtener compensaciones más significativas.⁷¹

4.2. Alcance para los empleadores

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) desempeña un papel fundamental a la hora de proteger los derechos laborales al sancionar a las empresas que incurren en fraude en la contratación de sus empleados. El Plan Estratégico 2021-2023⁷² de la ITSS aborda de manera detallada el uso indebido de la contratación temporal por parte de las empresas, siendo el primero de sus 4 ejes “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”. De esta forma, busca reforzar el control sobre las empresas y acabar con las prácticas de contratación temporal indebida.

La normativa actual de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), tipifica en su artículo 7.2 como infracción grave:

“La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los

⁶⁹ Sentencia del Tribunal Supremo, Rec 175/2004 de 8 de marzo de 2007 (versión electrónica - base de datos CENDOJ. Ref. Ecli: ES:TS:2007:3871). Fecha de la última consulta: 10/04/2024.

⁷⁰ Sentencia del Tribunal Supremo 494/2017, de 7 de junio de 2017 (versión electrónica - base de datos CENDOJ. Ref. Ecli: ES:TS:2017:2450). Fecha de la última consulta: 10/04/2024.

⁷¹ Gómez Abelleira, F. J., *Contratos laborales y temporalidad. La política legislativa de contratación laboral*, cit., p. 114.

⁷² Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023 (BOE 3 de diciembre de 2021).

previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva”.

Además, la reciente reforma laboral ha modificado este apartado 2 y ha introducido un cambio significativo al considerar cada contratación fraudulenta como una infracción individual. Esto supone un endurecimiento de las sanciones administrativas, como recuerda Igartua Miró, ya que anteriormente se imponía una única multa por empresa, independientemente del número de trabajadores afectados.⁷³

Por otro lado, la reforma ha clarificado en los artículos 18 y 19 de la LISOS que tanto las empresas de trabajo temporal como las empresas usuarias también serán responsables de infracciones graves si establecen contratos temporales fuera de los supuestos legalmente previstos. Esto significa que la responsabilidad se extiende tanto a las contrataciones temporales directas como a las indirectas gestionadas a través de las ETTs.

Si bien cabe mencionar que con la nueva redacción del artículo 16.1 del ET, ahora es posible que una ETT formalice un contrato de tipo fijo-discontinuo con un trabajador para su cesión a una empresa usuaria, estando anteriormente excluida esta posibilidad por la ausencia de un marco legal que lo permitiera, tal y como indicó el Tribunal Supremo.⁷⁴

En este contexto, el artículo 10.3 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal (Ley 14/1994, del 1 de junio) establece que las ETTs tienen la facultad de realizar contratos fijos-discontinuos que respondan a las necesidades temporales de las empresas usuarias, ajustándose a lo previsto en el artículo 15 del ET. No obstante, como señala San José Gras, es fundamental señalar que la formalización de un contrato fijo-discontinuo por parte de una ETT no elimina la obligación de especificar claramente en el contrato de cesión con la empresa usuaria las razones de temporalidad que justifiquen el carácter temporal del empleo.⁷⁵

⁷³ Igartua Miró, M.T., “Las medidas sancionadoras frente a la contratación temporal abusiva”, *Temas laborales*, núm.161, 2022. p. 277.

⁷⁴ Sentencia del Tribunal Supremo núm. 728/2020, de 30 de julio de 2020 (versión electrónica - base de datos CENDOJ. Ref. Ecli: ES:TS:2020:3102). Fecha de la última consulta: 17/05/2024.

⁷⁵ San José Gras, L., “El contrato fijo-discontinuo y las actividades por las que podríamos realizarlo”, *Legal Today*, 2023 (disponible en <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/el-contrato-fijo-discontinuo-y-las-actividades-por-las-que-podriamos-realizarlo-2023-10-11/>; última consulta 28/05/2024)

La ITSS podrá imponer sanciones administrativas a las empresas ante las infracciones llevadas a cabo, habiéndose incrementado la cuantía de estas con la nueva redacción de la letra c)bis del apartado 1 del artículo 40, variando desde un mínimo de 1.000 euros a un máximo de 10.000 euros. Es importante destacar que las infracciones cometidas antes de la entrada en vigor del nuevo marco regulatorio serán sancionadas conforme a la normativa anterior, respetando los principios del derecho sancionador y la no retroactividad de las disposiciones sancionadoras menos favorables, según lo establece el artículo 9.3 de la Constitución Española.⁷⁶

Finalmente, cabe mencionar la dimensión penal de estas infracciones. Según el artículo 311.1 del Código Penal, se establecen sanciones en aquellos casos en los que haya "engaño" o "abuso de situación de necesidad" que limiten los derechos de los trabajadores⁷⁷. Esta disposición se fundamenta en el artículo 35.1 de la Constitución Española, que reconoce tanto el deber como el derecho al trabajo para todos los ciudadanos, estableciendo un marco legal que protege la integridad y los derechos laborales frente a prácticas abusivas.

En conclusión, la reforma laboral ha reforzado las medidas contra el fraude en la contratación, imponiendo multas individuales por cada empleado y aumentando las cuantías de éstas. Además, las consecuencias de las infracciones no se limitan a sanciones administrativas; también implican la conversión de los contratos temporales en indefinidos y se ha introducido un incremento en las cotizaciones a la Seguridad Social para los contratos de muy corta duración (no excedan de 30 días) según dicta el artículo 151 de la Ley General de la Seguridad Social. Con todo esto, se busca fomentar la estabilidad laboral y desincentivar el abuso de la contratación temporal por parte de las empresas.

5. MÉTODOS DE DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

5.1. Rol de sindicatos y técnicas de auditoría laboral

La negociación colectiva es fundamental para mantener el equilibrio en las relaciones laborales. En España, este modelo ha demostrado ser eficaz, contribuyendo significativamente a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Muchos de los

⁷⁶ Igartua Miró, M.T, *op. cit.* p. 279-280.

⁷⁷ Sentencia del Tribunal Supremo núm. 639/2017, del 28 de septiembre de 2017 (versión electrónica - base de datos CENDOJ. Ref. ECLI: ES:TS:2017:3389)

derechos laborales y sociales actuales se deben a este mecanismo. La reciente reforma laboral ha incrementado el protagonismo de los sindicatos, otorgándoles más representantes y, por lo tanto, aumentando su importancia e influencia.⁷⁸ Con el aumento de los contratos indefinidos, las empresas ahora requieren más representantes sindicales para defender los derechos de estos empleados.

Por otro lado, son fundamentales las técnicas de auditoría laboral llevadas a cabo por la ITSS, que tiene sus raíces en el Reglamento del 1 de marzo de 1906. Este reglamento, como destaca García Murcia, marcó el inicio de un largo proceso de evolución y desarrollo⁷⁹. Actualmente, el sistema de ITSS está regulado en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social que le otorga personalidad jurídica propia e independiente del Estado, garantizando así el cumplimiento efectivo de sus funciones⁸⁰. Según el artículo 1.2 de esta ley la ITSS se define como:

“un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo”.

Este organismo juega un papel crucial en la identificación de infracciones en el ámbito laboral, incluyendo entre sus competencias la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, asistencia técnica a empresas y trabajadores, y la intervención a través de conciliación, mediación y arbitraje. (art. 12 LOSIT)

En cuanto a la actuación de la ITSS, se distinguen principalmente dos modalidades: actuaciones planificadas y actuaciones no planificadas o rogadas. Las actuaciones planificadas se desarrollan mediante programas establecidos por las Comisiones Territoriales y el Programa Integrado de Objetivos de la ITSS. Estas intervenciones están diseñadas para

⁷⁸ “La evolución de la reforma laboral y el peso de los sindicatos”, *GD Empresa Revista digital*. (disponible en <https://gdempresa.gesdocument.com/noticias/reforma-laboral-sindicatos>; última consulta 29/05/2024)

⁷⁹ García Murcia, J., “La Inspección de Trabajo en España: unos cuantos trazos sobre su evolución histórica”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 128, 2017, p. 19.

⁸⁰ Se contempla la creación del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el artículo 27 de la LOSIT.

supervisar tanto a nivel estatal como autonómico⁸¹. A nivel estatal, se enfocan en el control de obligaciones económicas de la Seguridad Social, la persecución de contratos fraudulentos y la lucha contra la economía sumergida y el subempleo. A nivel autonómico, los objetivos se ajustan a las prioridades específicas de cada región, aunque suelen incluir el control de la contratación temporal fraudulenta o encadenada⁸².

La ITSS interviene cuando se celebra un contrato temporal que no cumple con los requisitos legales establecidos para ese tipo de contrato, con el objetivo de corregir los problemas derivados del uso inapropiado de estos. El control del cumplimiento de las normas sobre contratación temporal, así como de otras cuestiones laborales, se realiza mediante diversas campañas centradas en combatir el fraude en la contratación. En 2012, se implementó un Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social para el periodo 2012-2013.⁸³ Mientras que, en 2018, las actividades de la ITSS se han guiado por el Plan Director por un Trabajo Digno, que busca recuperar ciertos derechos laborales y mejorar la calidad del empleo. En materia de contratación temporal, este plan incluye dos Planes de Choque, uno de los cuales se centra en combatir el fraude en la contratación temporal, con el objetivo de regularizar el fraude detectado y disuadir a quienes promueven este tipo de prácticas⁸⁴.

Las acciones de la ITSS en este ámbito se desarrollan en dos fases: la primera fase, de detección, utiliza la Herramienta de Lucha contra el Fraude para identificar posibles casos de fraude, notificando a las empresas y solicitando que revisen su situación. La segunda fase consiste en verificar los cambios realizados, actuando contra las empresas que no hayan cumplido con las advertencias iniciales⁸⁵.

⁸¹ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, 2022, p. 61.

⁸² *Id.*

⁸³ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, *Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social*, 2014 (disponible en <https://www.inclusion.gob.es/w/las-actuaciones-contras-el-empleo-irregular-y-el-fraude-a-la-seguridad-social-des-de-2012-han-tenido-un-impacto-economico-de-9.271-millones-de-euros>, última consulta 02/05/2024)

⁸⁴ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, *Plan director por un trabajo digno 2018-2019-2020, resumen ejecutivo y primeros resultados* (disponible en https://www.mites.gob.es/itss/web/Quienes_somos/OE_ITSS_Web/Doc_Organismo/Plan_Resumen_ejec_result.pdf, última consulta 02/05/2024).

⁸⁵ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, 2022, p. 86. (Disponible en, https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf, última consulta 03/05/2024).

De esta forma, la ITSS busca reducir la temporalidad comprobando que los contratos temporales cumplen con los requisitos legales, corrigiendo las disfuncionalidades causadas por el uso incorrecto de este tipo de contratos y promoviendo un mercado laboral más justo.

5.2. Buenas prácticas en la contratación

Para asegurar un empleo de calidad para toda la ciudadanía, es crucial adoptar buenas prácticas en la contratación temporal, lo que también ayuda a prevenir el fraude en este tipo de contrataciones. En el marco de las reformas destinadas a adaptar el mercado laboral a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas, la contratación temporal ha sido abordada con un enfoque que además de asegurar la legalidad busca también la satisfacción laboral. La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo⁸⁶, hace referencia a estas prácticas.

El informe *España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*⁸⁷ señala la necesidad de corregir las deficiencias presentes en nuestro mercado de trabajo. Entre los problemas destacados en el informe se encuentran la elevada temporalidad, así como la alta rotación laboral y la baja calidad del empleo. Estos problemas afectan negativamente la productividad y la cohesión social en nuestro país, ya que la naturaleza temporal de los contratos desalienta tanto a las empresas como a los empleados a invertir en formación, lo que limita el incremento de la productividad. Además, la precariedad laboral disminuye la calidad de los empleos y los derechos laborales, reduciendo el bienestar social.

Compartiendo la opinión reflejada en el informe las múltiples deficiencias del mercado laboral tienen consecuencias significativas y podrían empeorar en los próximos años debido a factores como el cambio demográfico, la digitalización y las transformaciones en la economía global⁸⁸. Afortunadamente, la Presidencia del Gobierno sostiene que esta situación puede mejorar mediante la implementación de una serie de prácticas destinadas a construir un mercado laboral más eficaz y justo. Para ello, el citado informe propone varias acciones:

- Mejorar el sistema productivo y crear empleo de calidad. Esto implica aumentar la formación de la población, promover la adopción de tecnología en las empresas y reducir las barreras burocráticas.

⁸⁶ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE 1 de marzo de 2023)

⁸⁷ Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España, *op. cit.* pp. 281-286.

⁸⁸ *Id.*

- Actualizar y reforzar las políticas de empleo. Se propone ampliar los servicios de orientación para desempleados, enfocándose especialmente en mujeres, jóvenes y parados de larga duración. Además, del uso de plataformas digitales, empleando inteligencia artificial para conectar mejor a los buscadores de empleo con las ofertas disponibles.
- Modernizar el marco normativo. Esto incluye simplificar el sistema de contratación a tres tipos únicamente (indefinido, temporal y formativo), aumentar las sanciones por el uso fraudulento de contratos temporales y mejorar los recursos de inspección. También se sugiere fomentar la contratación indefinida al finalizar los contratos temporales, reducir la contratación temporal en el sector público (particularmente en sanidad y educación) e introducir mecanismos flexibles como los ERTE para gestionar las disminuciones temporales de actividad.

La implementación de estas medidas es fundamental para resolver las deficiencias del mercado laboral español, especialmente en términos de contratación temporal, para construir un mercado laboral más eficiente.

6. CONCLUSIONES

En este Trabajo de Fin de Grado se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo del fraude en la contratación temporal, identificando y detallando cómo se emplean contratos temporales de manera indebida. Este análisis ha permitido entender las diferentes formas de abuso, tanto por parte de las empresas contratantes como de las ETTs, que han sido criticadas por fomentar la explotación laboral y la precariedad mediante contratos de corta duración. Además, se ha examinado el papel que juegan las instituciones gubernamentales en estas prácticas fraudulentas, observándose en el ámbito de las Administraciones Públicas un uso excesivo e injustificado de los contratos temporales, especialmente en sectores como la sanidad. Esto denota la importancia y la necesidad de una regulación estricta y efectiva para prevenir el abuso, proteger los derechos de los trabajadores y promover la estabilidad laboral.

Se ha evidenciado el considerable impacto negativo del fraude en la contratación temporal sobre los empleados, vulnerando sus derechos y afectando su estabilidad laboral. Estas situaciones de incertidumbre laboral, sin una justificación adecuada, les impide acceder a

beneficios laborales y a la seguridad en su puesto de trabajo. Por ello, el Estatuto de los Trabajadores establece que cualquier contrato temporal que no cumpla con los requisitos legales se convertirá en un contrato indefinido. No obstante, este estudio ha demostrado que, además de los empleados, las empresas también se ven perjudicadas al operar en un entorno laboral poco transparente y justo, afectando a su funcionamiento a largo plazo y exponiéndolas a sanciones administrativas y penales significativas, habiéndose intensificado con la reciente reforma considerando cada contratación fraudulenta como una infracción individual, con multas que varían entre 1.000 y 10.000 euros por contrato. Además, se ha incrementado el coste para las empresas que recurren a estas prácticas aumentando las cotizaciones a la Seguridad Social para contratos de muy corta duración.

Por lo tanto, es fundamental fortalecer y actualizar las normativas laborales para cerrar las lagunas legales que permiten el fraude en la contratación temporal. En este sentido, la reforma laboral de 2022 ha sido un avance significativo, cuyo objetivo es limitar la temporalidad en el empleo y fomentar la estabilidad promoviendo la contratación indefinida. Esta reforma elimina el contrato por obra y servicio, anteriormente muy utilizado, y restringe las modalidades de contratos temporales a solo dos supuestos: por circunstancias de la producción y por sustitución. De este modo, asegura una mayor transparencia y justificación en su uso, incentivando la contratación indefinida.

Además, para abordar y mitigar estos problemas, se ha hecho referencia a métodos para la detección y prevención del fraude en la contratación temporal. Estas estrategias incluyen el uso de herramientas y técnicas de auditoría laboral por parte de la ITSS, cuya función reguladora y sancionadora es esencial para identificar prácticas fraudulentas y garantizar el cumplimiento de las normativas laborales. La promoción de buenas prácticas en la contratación temporal es otra medida clave para fomentar la transparencia y la equidad. Asimismo, en esta investigación hemos subrayado el papel crucial de los sindicatos en la lucha contra el fraude, quienes representan y defienden los derechos de los trabajadores.

Este estudio ha proporcionado un análisis completo del fraude en la contratación temporal, explicando sus orígenes y su impacto, y haciendo referencia a mecanismos para poner fin a este problema. Aunque la reciente reforma laboral ha introducido medidas significativas para limitar la contratación temporal, son necesarios mecanismos de detección y prevención para mantener una supervisión constante y evitar abusos. De esta forma, hemos demostrado que

para abordar este problema presente en nuestro mercado laboral se requiere un esfuerzo conjunto entre legisladores, empleadores, empleados y organismos gubernamentales tanto nacionales como europeos. Las propuestas presentadas buscan no solo prevenir el fraude, sino también fomentar un entorno laboral más justo y equitativo, beneficiando a todos los actores involucrados en el mercado laboral. Este trabajo pretende ser un recurso valioso para futuras investigaciones y para la implementación de políticas laborales más efectivas y justas, aportando una mayor claridad sobre las dificultades y retos que implica la contratación temporal, teniendo en cuenta que ha sido y continúa siendo un obstáculo importante en el sistema laboral español.

7. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

- Constitución española
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8 de agosto de 2000)
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre de 2011)
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE 22 de julio de 2015)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015)
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 31 de octubre de 2015)
- Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023 (BOE 3 de diciembre de 2021)
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30 de diciembre de 2021).
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE 1 de marzo de 2023)

JURISPRUDENCIA

- Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta), de 22 de febrero de 2024 en los asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22 (versión electrónica - base de datos EUR-Lex Ref. Ecli: EU:C:2024:149)

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares núm. 2/2011, de 10 de enero (versión electrónica - base de datos CENDOJ. Ref. Ecli ES:TSJBAL:2011:16)
- Sentencia del Tribunal Supremo, Rec 175/2004 de 8 de marzo de 2007 (versión electrónica - base de datos CENDOJ. Ref. Ecli: ES:TS:2007:3871).
- Sentencia del Tribunal Supremo núm. 494/2017 (versión electrónica - base de datos CENDOJ. Ref. Ecli: ES:TS:2017:2450).
- Sentencia del Tribunal Supremo núm. 639/2017, del 28 de septiembre de 2017 (versión electrónica - base de datos CENDOJ. Ref. Ecli: ES:TS:2017:3389)
- Sentencia del Tribunal Supremo núm. 728/2020, de 30 de julio de 2020 (versión electrónica - base de datos CENDOJ. Ref. Ecli: ES:TS:2020:3102).
- Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1137/2020, de 29 de diciembre de 2020 (Versión electrónica - base de datos CENDOJ, Ref. Ecli:ES:TS:2020:4383)

OBRAS DOCTRINALES

- Agís Dasilva, M, “La interpretación jurisprudencial del objeto del contrato para obra o servicio determinado” *Revista de Derecho Social*, núm. 3, 1998, pp. 129-144.
- Álvarez Alonso, D., La reforma laboral de 2021 y las transformaciones del mercado de trabajo tras su primer año de vigencia, *Revista española de derecho del trabajo*, N.º 266, 2023, págs. 79-104
- Andino Axpe, L.F., “Los nuevos contratos temporales”, *Actualidad laboral*, núm. 3, 1995, pp. 535-558.
- Ballester Pastor, I., “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros”, *Revista crítica de relaciones de trabajo. Laborum*, núm. 2, 2022, pp. 101-122.

- Bentolina, S. y Dolado, J.J. *La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad, Documento de Trabajo n° 9319, Servicio de Estudios, Banco de España*, Madrid, 1993, p. 6.
- Bernard Nicolás, J.A., *La duración del contrato de trabajo en el empleo público*, Comares, Granada, 2002.
- Casas Baamonde, M.E. “El fraude en la contratación temporal: su duración “inusualmente larga” (del contrato de interinidad para la cobertura de vacantes en el sector público y el plazo de tres años del artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, número 3, 2019.
- Costa Reyes, A. “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021.”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 467, 2022, pp. 39-75.
- De La Fuente Lavín, M. y Bernat Zubiri Rey, J. “La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n.3, 2022, pp. 199-223.
- De la Puebla Pinilla, A., *RDL 32/2021: El fin de los contratos temporales que conocíamos. Régimen transitorio hasta su definitiva desaparición*, Madrid, 2022, p. 4.
- De la Torre, C., “Los nuevos contratos temporales y los nuevos fijos discontinuos”, *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, núm. 375, 2022.
- Doménech, R. “La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar”, *Cuadernos de Información Económica*, n. 287, 2022, pp. 9-17.
- García Murcia, J., “La Inspección de Trabajo en España: unos cuantos trazos sobre su evolución histórica”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 128, 2017, p. 19.
- García Murcia, J. *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*, KRK, España, 2022
- García Ninet, J.I., *El contrato para la realización de obra o servicio determinado*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

- Giraldez Méndez, R. “La evolución de la contratación temporal en España. Breve referencia a la sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 2008, en relación con el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE, sobre trabajo de duración determinada”, *Dereito*, vol. 19, n. 1, 2010, pp. 125-147.
- Gómez Abelleira, F. J., *Contratos laborales y temporalidad. La política legislativa de contratación laboral*, cit., p. 114.
- González Martínez, J.A., “El nuevo contrato de sustitución, como revisión del contrato de interinidad”, *Revista de Derecho Laboral Vlex*, núm. 5, 2022, pp. 75-80.
- Igartua Miró, M.T., “Las medidas sancionadoras frente a la contratación temporal abusiva”, *Temas laborales*, núm.161, 2022. pp. 253-282.
- Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España, “7º Desafío: Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas”, *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, Madrid, 2021, pp. 279-314.
- Martínez Barroso, M. R., “Precariedad laboral en las Administraciones Públicas: principales manifestaciones de temporalidad y contratación irregular”, *Trabajo y Derecho*, número 5, 2015.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, 2022, p. 61.
- Nieto Rojas, P., “La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones”, *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 3, pp. 31-42.
- Pedrajas Quiles, A, “Los nuevos contratos temporales por circunstancias de la producción”, *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, núm. 176, 2022, pp. 68-70.
- Pérez del Prado, D. “Los contratos formativos tras la reforma laboral 2021 ”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 13
- Pérez Rey, J. *La transformación de la contratación temporal en indefinida*, Lex Nova, Valladolid, 2004.

- Rodríguez-Piñero Royo, M. “La contratación temporal en el sector público” *Documentación. Laboral*, vol. II, núm. 110, 2017, pp. 27 a 55.
- Rojo Torrecilla, E, “Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV) La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo”
- Sempere Navarro, A.V., “La contratación laboral de duración determinada en las Administraciones Públicas”, *contratos de trabajo temporales*, 2011, pp.625-724.
- Sempere Navarro, A.V., “Los límites a la reiterada cesión a través de ETT”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, número 9, 2020.
- Toharia Cortés, L. “El modelo español de contratación temporal”, *Temas Laborales*, núm. 64, 2002, pp. 117-139.

RECURSOS DE INTERNET

- Aradas, A., “El contrato en fraude de ley”, *Cuestiones laborales* (disponible en <https://www.cuestioneslaborales.es/el-contrato-en-fraude-de-ley/#consecuencias>, última consulta 01/05/2024).
- ARC Abogados & Asesores, “El contrato laboral temporal en fraude de ley”, 2022 (disponible en https://www.arc-abogados.com/el-contrato-laboral-temporal-en-fraude-de-ley_fb51330.html, última consulta 23/04/2024).
- Beltran de Heredia Ruiz, I. “Cesión de trabajadores a través de ETT y abuso en la temporalidad (a propósito de la STJUE 14/10/20, C-681/18)” *Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (disponible en <https://ignasibeltran.com/2020/11/11/cesion-de-trabajadores-a-traves-de-ett-y-abuso-en-la-temporalidad-a-proposito-de-la-stjue-14-10-20-c-681-18/>; última consulta 13/02/2024)
- Ceca Magán Abogados, “¿Cuándo puede reclamar un empleado público en caso de fraude de ley?” (disponible en <https://www.cecamagan.com/cuando-puede-reclamar-empleado-publico-caso-fraude-de-ley>; última consulta 12/11/2023).

- Ceca Magán, “Empleados Públicos en fraude de ley: ¿es posible reclamar?”, *Business Insider*, 2019 (disponible en <https://www.businessinsider.es/empleados-publicos-fraude-ley-posible-reclamar-48355>; última consulta 27/05/2024)
- García Gargallo, E., “El abuso de la temporalidad en la contratación laboral de duración determinada en el sector público español: análisis de la casuística del sector sanitario.”, *Trabajo de Fin de Grado*, 2021.
- Gago, L. “El trabajador indefinido no fijo.” (Disponible en <https://abogadosgaia.es/que-es-personal-laboral-indefinido-no-fijo/>; última consulta 25/05/2024)
- Guzmán, M.E y Rodríguez Piñero, M., “La reforma entra en vigor, y se introducen restricciones al despido” *Periscopio Fiscal y Legal PWC*, 2022 (disponible en <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-reforma-entra-en-vigor-y-se-introducen-restricciones-al-despido/>, última consulta 03/02/2024).
- INE, “Trabajo Temporal” (disponible en [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735038414&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202022%2C%20un,Melilla%20\(31%2C%25](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735038414&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202022%2C%20un,Melilla%20(31%2C%25); última consulta 16/04/2024)
- Jover Antoniles, A, “Causalidad en los contratos temporales” (disponible en, <https://www.jover-abogados.com/causalidad-en-los-contratos-temporales/>, última consulta 28/04/2024).
- Jover Antoniles, A, “Reforma laboral: contratación temporal.” (disponible en <https://www.jover-abogados.com/reforma-laboral-contratacion-temporal/>; última consulta 28/04/2024)
- Kluwer, W., “Contrato temporal tras la reforma laboral de 2022”, 2023 (disponible en [52](https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/contrato-temporal-reforma-laboral-2022-claves#:~:text=gesti%C3%B3n%20laboral%20completa-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20un%20contrato%20temporal%3F,trabajador%20por%20un%20tiempo%20concreto; última consulta 11/03/2023)

</div>
<div data-bbox=)

- Nofuentes Luque, R. “Los contratos después de la Reforma Laboral de 2022”, *Blog Grupo Legal Rocha Paus*, 2022. (disponible en <https://www.rochapaus.com/los-contratos-de-trabajo-despues-de-la-reforma-laboral-de-2022/#:~:text=Presunci%C3%B3n%20de%20contrato%20indefinido%20como,sustituci%C3%B3n%20de%20la%20persona%20trabajadora,> última consulta 24/04/2024).
- López Cumbre, L, “Consecuencias de la decisión judicial europea sobre el trabajo indefinido no fijo”, *Publicaciones Gómez-Acebo&Pombo*, 2024 (disponible en <https://www.ga-p.com/publicaciones/consecuencias-de-la-decision-judicial-europea-sobre-el-trabajo-indefinido-no-fijo/>, última consulta 07/05/2024).
- Martí Millás, G., “Los indefinidos no fijos, de momento, no pasan a ser fijos con la sentencia del TJUE”, *Lefebvre*, 2024 (disponible en <https://elderecho.com/los-indefinidos-no-fijos-de-momento-no-pasan-a-ser-fijos-con-la-sentencia-del-tjue/>; última consulta 28/04/2024)
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, *Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social*, 2014 (disponible en <https://www.inclusion.gob.es/w/las-actuaciones-contras-el-empleo-irregular-y-el-fraude-a-la-seguridad-social-desde-2012-han-tenido-un-impacto-economico-de-9.271-millones-de-euros>, última consulta 02/05/2024)
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, *Plan director por un trabajo digno 2018-2019-2020, resumen ejecutivo y primeros resultados* (disponible en https://www.mites.gob.es/itss/web/Quienes_somos/OE_ITSS_Web/Doc_Organismo/Plan_Resumen_ejec_result.pdf, última consulta 02/05/2024).
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, 2022, p. 86. (Disponible en, https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf, última consulta 03/05/2024).
- Perez Rey, J. y Lago Peñas, M., “Impacto de la última reforma laboral durante el primer año en vigor”, *SEPE. Revista Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 2023 (disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos>

-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Cuarta-revolucion-industrial-y-su-impacto-en-el-mercado-laboral-y-la-formacion-impactodelultimareformalaboralduranteelprimeraoenvigor, última consulta 16/04/2024).

- Randstad, “Tipos de contratos tras la reforma laboral”, 2023 (disponible en <https://www.randstad.es/contenidos360/orientacion-laboral/tipos-de-contratos-tras-la-reforma-laboral/>; última consulta 27/01/2024)
- Reyes, J., “Reforma laboral: cambios en la contratación temporal y en el contrato fijo-discontinuo”, *Opinión y artículos Ceca Magán*, 2023 (disponible en <https://www.cecamagan.com/blog/reforma-laboral-cambios-contratacion-temporal-contrato-fijo-discontinuo#:~:text=Podr%C3%A1n%20coincidir%2C%20la%20persona%20sustituida,con%20la%20condici%C3%B3n%20de%20indefinido>, última consulta 21/03/2024).
- Rodríguez, T., “ETT: 25 años de barra”, *Alkimia* (disponible en <https://www.elsaltodiario.com/alkimia/ett-25-anos-de-barra-libre>; última consulta 13/02/2024)
- San José Gras, L., “El contrato fijo-discontinuo y las actividades por las que podríamos realizarlo”, *Legal Today*, 2023 (disponible en <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/el-contrato-fijo-discontinuo-y-las-actividades-por-las-que-podriamos-realizarlo-2023-10-11/>; última consulta 28/05/2024)
- SEPE, “Contrato Formativo para la Formación en Alternancia” *Catálogo de Publicaciones de la Administración Central del Estado*, 2023 (disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-para-la-formacion-y-el-aprendizaje.html>, última consulta 01/02/2024).
- SEPE, “Contrato Temporal” (disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html>; última consulta 12/11/2023).