



UNIVERSIDAD DE JAÉN

*Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas*

Trabajo Fin de Grado

**CONTRATACIÓN TEMPORAL  
EN ESPAÑA. EVOLUCIÓN  
DESDE SUS INICIOS HASTA  
LA ACTUALIDAD.**

**Alumna: Ana Isabel Toro Peinado**

**Julio 2017**

# ÍNDICE

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. RESUMEN.</b> ....                                                            | <b>1</b>  |
| <b>2. INTRODUCCIÓN.</b> .....                                                      | <b>2</b>  |
| <b>3. EVOLUCIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL EN ESPAÑA. REFORMAS<br/>LABORALES.</b> ..... | <b>4</b>  |
| <b>3.1. La aparición de la contratación temporal. Período 1976-1979.</b> .....     | <b>4</b>  |
| <b>3.2. Período 1980-1991.</b> .....                                               | <b>5</b>  |
| <b>3.3. Período 1992-1996.</b> .....                                               | <b>8</b>  |
| <b>3.4. Período 1997-2005.</b> .....                                               | <b>10</b> |
| <b>3.5. Período 2006 - actualidad.</b> .....                                       | <b>13</b> |
| <b>4. EL CONTRATO TEMPORAL ACTUALMENTE EN ESPAÑA.</b> .....                        | <b>20</b> |
| <b>4.1. Principios del contrato temporal causal.</b> .....                         | <b>20</b> |
| <b>4.1.1. Principio de causalidad.</b> .....                                       | <b>20</b> |
| <b>4.1.2. Principio de estabilidad.</b> .....                                      | <b>21</b> |
| <b>4.2. Contratos temporales causales.</b> .....                                   | <b>22</b> |
| <b>4.2.1. Contrato para obra o servicio determinados.</b> .....                    | <b>23</b> |
| <b>4.2.2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.</b> .....         | <b>26</b> |
| <b>4.2.3. Contrato de interinidad.</b> .....                                       | <b>29</b> |
| <b>4.3. Contratación temporal causal y ETT.</b> .....                              | <b>31</b> |
| <b>4.4. Contratación temporal en la Administración Pública.</b> .....              | <b>33</b> |
| <b>4.5. Encadenamiento contractual.</b> .....                                      | <b>36</b> |
| <b>4.6. Fraude de ley en la contratación temporal.</b> .....                       | <b>37</b> |
| <b>5. CONCLUSIONES.</b> .....                                                      | <b>39</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.</b> .....                                                         | <b>43</b> |
| <b>LEGISLACIÓN.</b> .....                                                          | <b>44</b> |
| <b>JURISPRUDENCIA.</b> .....                                                       | <b>45</b> |



## **1. RESUMEN.**

La excesiva contratación temporal siempre ha sido un problema que ha tratado de paliarse en las numerosas reformas laborales efectuadas en las últimas décadas. Pese a tener un carácter excepcional, el número de contratos temporales siempre ha sido mucho mayor en comparación con el de contratos indefinidos en España desde su primera regulación, lo que, sumado a las diferencias de garantías laborales para los trabajadores entre ambos contratos, supone la existencia un entorno de precariedad e inestabilidad laboral en nuestro país en el que los trabajadores se resignan a trabajar en pésimas condiciones a cambio de tener un puesto de trabajo.

Tras un estudio de las modalidades contractuales temporales desde su creación hasta la actualidad, se puede observar que se han ido reformando en función de la etapa del ciclo económico en que se desarrolle, es decir, en función de la situación de crisis o de crecimiento económico del momento. En la actualidad, en un momento de crecimiento económico, nos encontramos con un modelo de contratación temporal causal y limitado temporalmente, que castiga el abuso o el fraude en la concertación del contrato con la duración indefinida.

Sin embargo, todavía son necesarias algunas modificaciones para disminuir la temporalidad y aumentar la contratación indefinida, como el mayor control del abuso o fraude o equilibrar las garantías de los trabajadores fijos y de los trabajadores temporales.

## **ABSTRACT.**

Excessive temporary employment has always been a problem that has sought to alleviate the many labor reforms that have taken place in recent decades. In spite of being exceptional, the number of temporary contracts has always been much higher than that of indefinite contracts in Spain since its first regulation, which, together with the differences in labor guarantees for workers between both contracts, there is an environment of precariousness and labor instability in our country where workers are resigned to working in terrible conditions in exchange for having a job.

After a study of the temporary contractual modalities from their creation to the present, it can be observed that they have been reformed according to the stage of the economic cycle in which it is developed, that is to say, depending on the situation of crisis or of economic growth of the moment. Today, at a time of economic growth, we

are faced with a temporary and temporary limited contractual model that punishes abuse or fraud in the conclusion of the contract with indefinite duration.

However, some modifications are still necessary to reduce temporality and increase indefinite recruitment, such as greater control of abuse or fraud or balancing the guarantees of fixed and temporary workers.

## **2. INTRODUCCIÓN.**

El objetivo de este trabajo es analizar, desde el punto de vista jurídico y económico, la evolución que ha tenido la contratación temporal en el mercado de trabajo desde sus inicios hasta la actualidad. La idea es llegar a una conclusión acerca de si su concertación sirve para lograr la finalidad para la que se crearon.

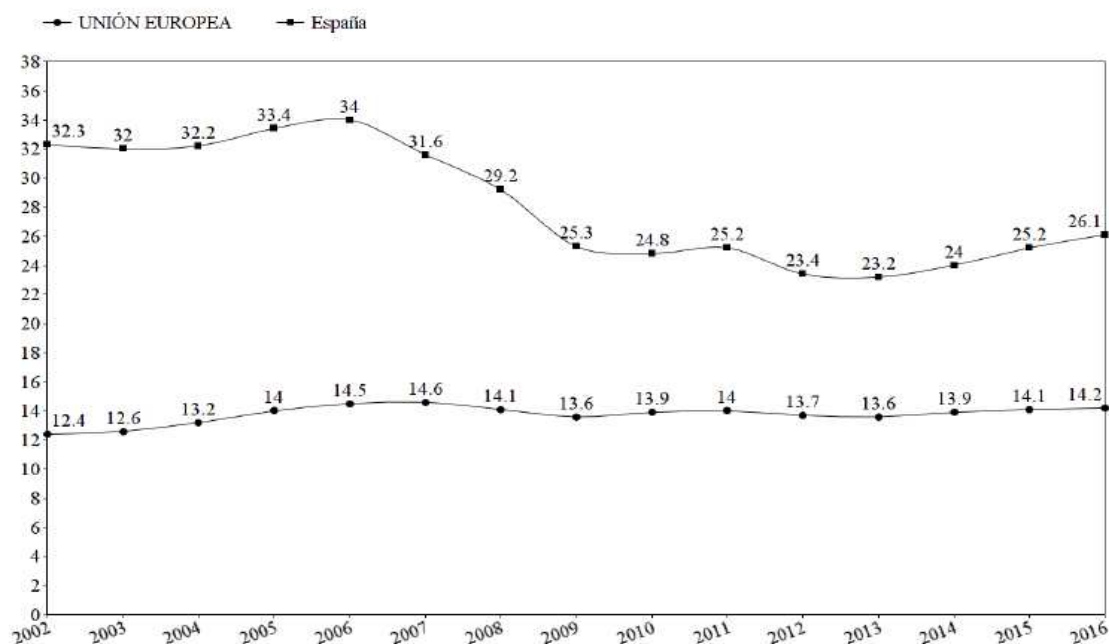
A casi cuatro décadas desde que se produjesen las primeras reformas laborales de la etapa democrática en España, con la creación del Estatuto de los Trabajadores, habiéndose experimentado numerosas reformas posteriormente hasta el año 2012, se sigue reflexionando acerca de su efectividad en la legislación laboral y sus consecuencias en términos de empleo.

A raíz de la última crisis económica y financiera de la que aún nos estamos recuperando, ha provocado multitud de reformas laborales con el objetivo de crear empleo y disminuir la precariedad del que ya existe.

Nos planteamos si el camino de las reformas laborales es el idóneo para reestructurar el mercado de trabajo, facilitando una flexibilidad que no se traduzca en mera precarización del empleo, o si por el contrario, las reformas laborales se han mostrado ineficaces para este fin.

España ha tenido una tasa de temporalidad en el empleo tradicionalmente alta. La diferencia entre la población empleada tradicionalmente en Europa y en España se ha mantenido alrededor de veinte puntos porcentuales hasta 2009, año en que comienza a descender la temporalidad en España mientras la media europea asciende ligeramente. Se ha mantenido prácticamente así hasta que a partir de 2014 ha empezado a aumentar la temporalidad en España hasta la actualidad de nuevo a unos niveles más acelerados de lo que lo ha hecho en la Unión Europea. (Gráfico 1).

Los diferentes sistemas de relaciones laborales en los países de la Unión Europea, así como la propia puesta en marcha de políticas para la armonización de la flexibilidad y la seguridad, así como la fuerza de los sindicatos, explican la demostrada diferencia.



(Gráfico 1). Fuente: Eurostat. Contratación temporal en España y en la Unión Europea.

La idea que ha presidido las sucesivas reformas llevadas a cabo desde 1984 ha sido la necesidad de “sacrificar” parte del patrimonio de derechos adquiridos por los trabajadores para lograr el incremento de las oportunidades de empleo, considerando que la regulación laboral del mercado de trabajo ha supuesto una “rigidez” del mismo que impide la consecución del objetivo colectivo y “más alto” del incremento del empleo. De forma que las sucesivas “reformas del mercado de trabajo” se han basado en la idea de mayor flexibilidad para las empresas a cambio de mayor protección del empleo, sacrificando la “protección del trabajador”, lo que ha tenido como consecuencia un sucesivo incremento de la precariedad y la flexibilización laboral (paradigma propugnado por las instituciones comunitarias a través del objetivo de “flexiseguridad”: mayor flexibilidad para las empresas a cambio de mayor seguridad para los trabajadores en el mercado de trabajo).<sup>1</sup>

En España, el utilizar en mayor medida la fórmula de contratación temporal con un menor coste de despido, lleva a que la alternancia entre la ocupación y el paro sea más

<sup>1</sup> Moreno Vida, M.N (2013), “La reforma de la contratación laboral: De nuevo el fomento del empleo a través de la precariedad”. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 34; pp. 2-3.

frecuente y el recurso puede ser más utilizado, especialmente en momento de crisis económica o debido a los ciclos productivos de la empresa. En dirección inversa, una alta tasa de paro, genera una mayor disponibilidad de trabajadores a prestar su trabajo en cualquier momento y condiciones y facilita el recurso al trabajo temporal.<sup>2</sup>

Entre los factores estructurales, la “rigidez” de las relaciones laborales en el mercado de trabajo español, ligada a la tradicionalmente elevada tasa de paro, estarán detrás de los requerimientos de mayor flexibilidad que desemboca en el recurso a la contratación temporal. La necesidad de generar empleo -especialmente en ciclos económicos recesivos-, a costa de moderar el coste del despido, hace que desde la década de los ochenta la temporalidad se introduzca en actividades regulares que en otro momento habrían estado vetadas. Junto a ello, otros factores estructurales como la configuración sectorial de la economía, ligada a actividades económicas de carácter no regular, es otra de las causas de la temporalidad. En el caso de España, la actividad agraria y la industria auxiliar ligada a ésta, así como el peso de las actividades terciarias relacionadas con la hostelería o el turismo, han determinado en alguna medida el recurso a la temporalidad y las elevadas cotas alcanzadas en este tipo de contratación.<sup>3</sup>

### **3. EVOLUCIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL EN ESPAÑA. REFORMAS LABORALES.**

Este apartado tiene por finalidad el análisis de la evolución que ha ido sufriendo la contratación temporal en España a lo largo de las últimas décadas. Este análisis se ha sustentado en un criterio temporal, ya que se irán desarrollando las reformas laborales más importantes que han ido sucediendo.

#### **3.1. La aparición de la contratación temporal. Período 1976-1979.**

La primera redacción sobre la contratación temporal fue la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. Esta Ley establecía en su artículo 14 una preferencia por la contratación indefinida, permitiendo la contratación temporal en supuestos excepcionales: *“El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente”*. Esta prioridad de los

---

<sup>2</sup> Ortiz García, P (2013), *“Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”*. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 31, Núm. 1; p. 147.

<sup>3</sup> Dolado, J.J y Jimeno, J.F (2004). *“Contratación temporal y costes de despido en España: Lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado”*. Fundación Alternativas. Documento de trabajo 48/2004; p. 7.

contratos indefinidos se justificaba además en que los contratos temporales debían atender a necesidades transitorias y no podían aplicarse a actividades de carácter permanente o habitual.

Con anterioridad a esta Ley de Relaciones Laborales de 1976 (en adelante, LRL), tanto el Código de Trabajo de 1926 como las sucesivas Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944 asumieron formalmente una posición extremadamente liberal en cuanto a la duración de los contratos de trabajo. En ellas, dominaba prácticamente la autonomía de la voluntad de los contratantes, si bien la remisión a las normas reglamentarias, usos y costumbres permitió la actuación incisiva en este campo tanto de las Reglamentaciones de Trabajo como de nuestra jurisprudencia. Y éstas, al considerar abusivas las formas de contratación temporal en cadena, fueron mostrando una clara y progresiva preferencia de nuestro ordenamiento por un principio objetivo o de causalidad a tenor del cual las necesidades permanentes de la empresa habrían de ser cubiertas por contratos indefinidos, quedando reglada la contratación temporal a la satisfacción de necesidades temporales y específicas del empleador.<sup>4</sup>

Así, siendo la LRL la pionera en regular la contratación temporal, contemplaba unos principios básicos que han inspirado prácticamente toda regulación posterior. Los contratos temporales en ella contenidos eran básicamente los que están vigentes actualmente en nuestro ordenamiento jurídico: el contrato de obra o servicio, el eventual por circunstancias de la producción y el de interinidad.

Puede decirse que, desde el principio de la transición política, la legislación española optó por un modelo de flexibilidad en el que los nuevos trabajadores, sin apenas restricciones, podían incorporarse a un trabajo por un tiempo determinado, al margen de la legislación básica protectora de la estabilidad en el empleo.

### **3.2. Período 1980-1991.**

Esta misma línea evolutiva de progresiva apertura a la contratación temporal sin causa, se mantuvo básicamente tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en 1980. El artículo 15 ET conservó en principio la presunción de duración indefinida del contrato, así como las causas tasadas de temporalidad casual, pero además permitió la incorporación de los contratos formativos e incluso añadió la

---

<sup>4</sup> Toharia Cortés, L (2002), *“El modelo español de contratación temporal”*. Temas Laborales Nº64/2002; p. 125.



posibilidad de que el Gobierno pudiera utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo.<sup>5</sup>

Desde 1973 ya existía una crisis económica mundial, la llamada crisis energética o del petróleo, en la que España, aunque tardíamente, también se vio afectada. En 1977 se firmaron los Pactos de la Moncloa con la participación de CCOO y UGT, en los que, entre otras cosas, se aprobó el despido libre para un máximo del 5% de la plantilla de las empresas, y se devaluó la peseta, acordando también un límite de incremento de salarios de 22%.

Además, España sufría de unas grandes tasas de desempleo, debido al retorno de los emigrantes que marcharon a otros países de Europa durante el franquismo, situándose en 1984 alrededor de 16,55 para los hombres y 27,69 para las mujeres. En este contexto, se produce la primera reforma importante del ET, con la Ley 328/1984, de 2 de agosto, que modifica determinados artículos del ET de 1980, y que estuvo encaminada a reducir rigideces del mercado laboral, permitiendo el modelo de contratación temporal como medida de fomento de empleo. La crisis que había en el país en ese momento era el objetivo principal del Gobierno. Así, se fomentó la contratación temporal para facilitar la creación de empleo y posibilitar una mayor flexibilidad de contratación y despido a las empresas. Así lo dice su propia Exposición de Motivos *“la creación del mayor número de empleos posibles, objetivo fundamental y prioritario del programa del Gobierno”*.

Con esta reforma se creó un hito en la contratación laboral, y es que a pesar de que el artículo 15 ET establecía la preferencia por la contratación indefinida, para las empresas supuso una salida hacia la flexibilización según el nivel productivo que tuviese por vía de la contratación temporal.<sup>6</sup>

Esta reforma de 1984 tuvo especial énfasis en el paro juvenil, regulando así los contratos en prácticas y para la formación, el contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo. Se amplió a tres años el período máximo del contrato en prácticas, y disminuyó el tiempo destinado a enseñanza en los contratos de formación. Además, amplió la lista de contratos de trabajo creando el contrato para lanzamiento de nueva actividad y el más importante relacionado con el tema de la contratación temporal: el Contrato de fomento

---

<sup>5</sup> Toharia Cortés, *“El modelo español de contratación temporal”*; p. 126.

<sup>6</sup> Madorrán Forcada, R (2014), *“Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo”*. Universidad de Zaragoza. Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo; p. 11.

del empleo. Éste se podrá formalizar, según dice el artículo 17.3 ET: “*con trabajadores desempleados que figuren inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas*” Su duración será entre seis meses y tres años, prorrogables por periodos no inferiores a seis meses hasta un límite máximo establecido. Además, establece una indemnización equivalente a doce días por año trabajado. No obstante, la Ley impone ciertas limitaciones, ya que habrá ciertas empresas que no puedan formalizar esta modalidad cuando: a) No hayan transcurrido más de doce meses; b) cuando el trabajador ya haya estado vinculado a la empresa por otro contrato temporal en los doce meses anteriores, salvo que este contrato haya sido inferior a tres años; y c) Cuando se cubra una vacante, dentro de los doce meses, cuando la extinción haya sido por el transcurso de los tres años.

La reforma de 1984 se desarrolló a través del RD 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos.

Posteriormente a la Ley 32/1984, devienen sucesivas reformas del ET de 1980, como puede ser el RD-ley 1/1986, de 14 de marzo. Pero aparte de estas modificaciones, es importante mencionar el Plan de Empleo Juvenil de 1988 que dio lugar a la huelga 14D. Debido a la segmentación que había en el mercado de trabajo por diferenciación por sexos y salarios, a la que se añadió la segmentación por contrato temporal o indefinido, el Consejo de Ministros intentó aprobar el Plan de Empleo Juvenil de 1988, con la intención de creación de empleo juvenil creando un nuevo contrato para personas entre 16 y 25 años que no hubieran trabajado más de tres meses. El salario sería el mínimo interprofesional y los empresarios gozarían de bonificaciones fiscales, siendo la duración de éste entre seis y dieciocho meses. La reacción sindical no tardó en llegar, convocándose una huelga para el 14 de diciembre de ese mismo año, la cual tuvo gran trascendencia, paralizando el país durante 24 horas, obligando al gobierno a negociar con los sindicatos.

### 3.3. Período 1992-1996.

La última década del siglo XX empezó con una nueva crisis económica y financiera, teniendo su punto más intenso en 1993, situándose el desempleo rondando el 24%.<sup>7</sup>

Un año antes, en 1992, hubo una gran reforma llamada “Decretazo”, ya se ejecutó a través del Decreto-ley 1/1992, de 3 de abril, de medidas urgentes de fomento del empleo y protección del desempleo (posteriormente convertido en Ley 22/1992, de 30 de julio). En su Exposición de motivos hace un intento de crear contratación indefinida recuperando el principio de causalidad: *“se incentiva la contratación por tiempo indefinido de trabajadores que se encuentren en aquellos colectivos cuyas tasas de paro resultan más elevadas y es mayor su tiempo de permanencia en situación de desempleo”*. Por tanto, esta Ley se decanta de forma clara por la incentivación de los contratos indefinidos y a tiempo completo de carácter selectivo, para tres colectivos vulnerables: los jóvenes menores de 25 o entre 25 y 29 años, los mayores de 45 años, y, por primera vez, las mujeres en diversas situaciones. Se aumentó la duración mínima del contrato de fomento del empleo de 6 a 12 meses, lo que promovió la contratación de esos colectivos mediante bonificaciones, desincentivando a su vez la contratación de fomento de empleo, contribuyendo a que los empleadores contrataran a través de los contratos temporales de obra y eventual. Además, este Decreto-ley limitó las prestaciones por desempleo disminuyendo su cuantía y el periodo de percepción, con la finalidad de evitar el abuso o el fraude del desempleo. Esta reforma también tuvo reacción sindical, aunque de menor calado, no yendo más allá ni modificando el ET. En resumen, esta Ley se concibió como una reforma del sistema de prestaciones por desempleo como elemento de lucha contra la temporalidad.

Sin embargo, los posibles efectos beneficiosos de estas medidas, teniendo en cuenta el carácter selectivo, quedaron contrarrestados un año más tarde pro la aprobación del Real Decreto Ley 3/1993, de 26 de febrero, de medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias y de empleo, en el que se aprueba la prórroga (un año más) de la contratación temporal en los contratos de fomento del empleo que, en principio, establecía una duración de tres años. Esta medida, si bien tiene por finalidad paliar las altas tasas de desempleo en España en este momento y avanzar en la estabilidad de los

---

<sup>7</sup> Madorrán Forcada, “Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo”; p. 15.

contratos, no hace más que prolongar una situación agonizante de precariedad durante doce meses más. La propia norma “apuñala” la posibilidad de prolongar la temporalidad.<sup>8</sup>

Meses más tarde, se aprueba el Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, que trajo modificaciones, sobre todo, en los contratos formativos, a tiempo parcial y de relevo, así como también en el contrato de fomento del empleo.

En 1994 se produce una de las modificaciones más importantes del ET en este período. La mala situación económica del país se reflejaba en la elevada tasa de paro. Esta reforma se produce con dos leyes: Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, y Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET.

En materia de contratación se produce un cambio de tendencia respecto de la temporalidad, es decir, la limitación, hasta casi la eliminación, del contrato de fomento del empleo descausalizado introducido en 1984. Así lo dice la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994: *“la desaparición, como instrumento estable de determinación de la duración del trabajo, de la contratación no causal de fomento del empleo introducida en la reforma de 1984”*. Así, aparecen en ella los colectivos con los que se puede formalizar esta tipología: mayores de 45 años, minusválidos y beneficiarios de prestaciones por desempleo. Por tanto, se deduce que a partir de 1994 se procura limitar la temporalidad excesiva que se venía dando desde 1980.<sup>9</sup>

Esta reforma también amplió el campo de actuación de la negociación colectiva en lo concerniente a la duración de los contratos del artículo 15 ET, concediéndole materias que antes estaban reservadas a la legislación estatal. Así, la negociación colectiva entró a regular los contratos temporales típicos: el de obra y el eventual, que siendo objeto de negociación, aunque no se descausalizaron como tal, sí que perdieron el carácter de temporal o eventual. La consecuencia fue el estancamiento de la temporalidad hasta la última crisis de 2008.

Finalizando el año 1994, caracterizado por su afán reformador, se introdujeron las Empresas de Trabajo Temporal, permitiendo su formación, su actividad legal y

---

<sup>8</sup> Ortiz García, “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”; p. 150

<sup>9</sup> Madorrán Forcada, “Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo”; p. 18

definiendo su régimen jurídico la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Su creación se debió principalmente a que los servicios públicos de empleo no podían abarcar las cada vez más diferenciadas ofertas de empleo, cuya respuesta requiere especialización y proximidad a las fuentes de empleo. Así, se justificaba también su instauración por la *“lógica del funcionamiento del mercado único europeo”* (Exposición de Motivos).

En los años inmediatamente siguientes comenzó a discutir sobre la sostenibilidad de los gastos de Seguridad Social, desempleo y ayudas sociales. Por esto, se acordó en el Congreso, mediante el Pacto de Toledo en 1995, una reforma de los presupuestos de la Seguridad Social, separando la asistencia sanitaria y prestaciones no contributivas con cargo a los presupuestos generales y las prestaciones contributivas en función de lo cotizado. Además, se incentiva que los trabajadores permanezcan más tiempo a partir de los 65 años, edad de jubilación, en sus puestos.

### **3.4. Período 1997-2005.**

En 1997 se empieza a ver la luz al final de la crisis, comenzando una etapa de prosperidad económica. El sector de la construcción empezó a crecer, y como resultado, se incentivó la inversión privada en vivienda, y por tanto, el endeudamiento familiar. Todo esto crea una burbuja inmobiliaria que dio lugar a la crisis de 2008, de la que actualmente todavía quedan cenizas. Sin embargo, la tasa de paro todavía se sitúa alrededor del 21%.

Se llega a un acuerdo en materia de empleo “Acuerdo Interconferencial para la estabilidad del empleo” dando lugar a las leyes 63/1997 y 64/1997, de 26 de diciembre. Con este acuerdo se pretendía incentivar la contratación estable y limitar la excesiva temporalidad y se reorientan las políticas de empleo. Así, esta reforma de 1997 hace un intento de solventar o difuminar los posibles errores de la reforma de 1994, teniendo la virtud de haber tenido un carácter concertado, contado con el acuerdo de todos los interlocutores sociales.

El principal instrumento que se creó en esta reforma fue el denominado “contrato indefinido de fomento del empleo”, cuya principal característica se concentraba en una reducción de la indemnización por despido objetivo improcedente que quedaba situada ahora en 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades (frente a los 45 días, con un máximo de 42 mensualidades, del contrato indefinido

ordinario). De su marco de aplicación quedaban excluidas sobre todo ciertas franjas de edad; pero en términos prácticos, podía funcionar como una modalidad general para cualquier trabajador: bastaba con celebrar con éste un contrato temporal de muy corta duración y sucesivamente transformarlo en indefinido.<sup>10</sup>

Además, la reforma de 1997 también amplió la causa de despido empresarial, puntualizándose en que la medida de reducción de plantilla sea necesaria para *“superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de sus recursos”*.

Con la Ley 64/1997 se añadieron, para un período de dos años, una sucesión de bonificaciones de cotización a la Seguridad Social para muchos de los afectados por el nuevo contrato indefinido de fomento del empleo. Así, el coste de un despido improcedente antes de finalizar los dos años de vigencia con un contrato indefinido de fomento del empleo era inferior al de un contrato temporal.

En 1998 se aprobó el Real Decreto-Ley 15/1998, que dio una nueva regulación legal al artículo 12 ET, transponiendo la Directiva sobre Trabajo a Tiempo Parcial. Con esta norma, que puede tildarse de garantista, pretendía incentivar la contratación indefinida a tiempo parcial frente a la contratación temporal también a jornada incompleta, mediante la admisión del pacto de las horas complementarias a los contratos indefinidos a tiempo parcial, que no podrán exceder del 15% ampliable hasta 30% por convenio colectivo, siempre que no superen la jornada completa habitual. La finalidad de esta nueva regulación fue doble: por un lado, conceder a la empresa la flexibilidad necesaria para adaptarse a las circunstancias del mercado y, por otro, favorece la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, se fomentó el contrato indefinido a tiempo parcial también creando bonificaciones a la cuota empresarial a partir del 1 de enero de 1999.

Sin embargo, esta medida no surtió los frutos deseados y el contrato a tiempo parcial siguió desarrollándose prioritariamente recurriendo a fórmulas de contratación por tiempo determinado.

La década de 2000 se abre con un escenario de crecimiento económico, una estabilización a la baja de las tasas de paro en torno al 11% aunque con una resistencia a

---

<sup>10</sup> Toharia Cortés, *“El modelo español de contratación temporal”*; pp. 131-132.

la baja de la temporalidad. Una nueva reforma laboral surgirá, sin el consenso entre los interlocutores sociales, en marzo de 2001<sup>11</sup>. Ésta viene a introducir algunas modificaciones sobre la de 1997 que pretenden promover la contratación indefinida. Así, se prorrogará indefinidamente la vigencia del “Contrato de fomento de contratación indefinida” que la Ley de 1997 limitaba su vigencia hasta 2001, e incluso se amplió los colectivos que se podían contratar por esta modalidad, como jóvenes entre 16 y 30 años (antes 18 y 25), desempleados inscritos como demandantes más de 6 meses (antes 1 año), etc. La reforma intenta penalizar también la precarización extrema que supone la realización de contratos inferiores a una semana, estableciendo el incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes de los contratos con una duración inferior a 7 días. Esta reforma dará a luz a un nuevo tipo de contrato, el de inserción, para la realización de obras y servicios de interés general.<sup>12</sup>

En conclusión, esta reforma fue un desarrollo o matización de la de 1997 y dado el contexto económico aumentó la contratación, tanto indefinida como temporal, si bien el aumento de indefinidos se debió sobre todo al contrato de fomento creado en 1997.<sup>13</sup>

Al no ser la reforma de 2001 creada con el acuerdo entre los interlocutores sociales, este sería el rasgo característico de la reforma embestida por el Gobierno en mayo de 2002<sup>14</sup>, que recoge aspectos elementales como el despido y el desempleo. Esta reforma tiene como objetivos facilitar oportunidades de empleo para todas las personas que deseen incorporarse al mercado de trabajo, mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, corregir disfunciones observadas en la protección por desempleo y ampliar la protección a colectivos que actualmente carecen de ella. Por tanto, no tuvo gran calado a efectos de contratación.

El contenido de esta reforma provocó un rechazo rotundo entre los agentes sociales y llevó a la convocatoria de una huelga general del 20 de junio. Esta respuesta colectiva al decreto tuvo efectos ya que se modificó alguno de los aspectos esenciales del mismo. En 2007, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional el Real Decreto de reforma

---

<sup>11</sup> Ley 12/2001, de 9 de julio.

<sup>12</sup> Ortiz García, “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”; p. 152.

<sup>13</sup> Madorrán Forcada, “Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo”; p. 27.

<sup>14</sup> Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que dio lugar a la Ley 45/2002, de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

laboral aprobado en 2002 porque consideró que el Gobierno hizo un abuso del decreto ley.

### **3.5. Período 2006 - actualidad.**

Desde 1997 se venía dando una época de expansión económica y el 2006 fue uno de sus mejores años. Los datos que se publicaban eran “todo buenas noticias” con un crecimiento del 3,9%.<sup>15</sup>

Pero a pesar de la buena marcha económica de nuestro país, tras la anterior reforma era impensable que se pudieran solucionar las graves deficiencias en el funcionamiento de nuestro mercado laboral. Surge entonces una reforma en 2006<sup>16</sup>, producida con acuerdo entre Gobierno, empresarios y sindicatos, con el objetivo de reforzar el papel de los agentes sociales en España, reducir la temporalidad y lograr un impulso de la contratación indefinida.<sup>17</sup>

Con esta reforma se limitó el encadenamiento de contratos temporales, otra de las señas de identidad de la precarización del mercado de trabajo, a 24 meses en un período de referencia de 30. Así, parece fácil hacer un cambio de puesto simulado que posibilita anular el límite a la contratación fraudulenta, por lo que hay que resaltar el concepto “mismo puesto de trabajo” en atención a la categoría profesional y movilidad funcional, es decir, atender especialmente a las funciones desarrolladas por el trabajador en el puesto de trabajo. También se eliminan los contratos de inserción que se crearon en 2001 y que no tuvieron gran aceptación. Además, se habilita en esta reforma la negociación colectiva para instaurar los requisitos para evitar este encadenamiento de contratos en atención a las particularidades del puesto de trabajo concreto o establecer una relación de puestos definiendo cuáles son susceptibles de encadenamiento y cuáles no. No obstante es dispositiva, por lo que no existe obligación de negociar este tema en el convenio.

Los datos de la EPA<sup>18</sup> en 2009 indican que, 3.886.200 asalariados tienen un contrato temporal, lo que sitúa la tasa de temporalidad a finales de este año en un

---

<sup>15</sup> Madorrán Forcada, “Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo”; p. 28.

<sup>16</sup> Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, y posterior Ley 43/2006, de 29 de diciembre, con el mismo nombre.

<sup>17</sup> Colmenero Morales, F.M (2014), “La crisis estructural del mercado laboral en España: Flexibilidad, Precariedad e Ineficacia de la Política de Empleo”. Universidad de Córdoba; p. 33.

<sup>18</sup> Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).



25,08%, muy alta todavía a pesar del decremento desde 2006, en que había alcanzado un máximo del 34%. No obstante, no se trata tanto de factores laborales como de una crisis global que afecta a los países independientemente de su legislación en materia laboral.<sup>19</sup>

Desde finales de 2006 y durante 2007, la economía internacional daba signos de una preocupante deceleración propiciada por la inestabilidad en Estados Unidos debido a la elevada magnitud de los productos nocivos dentro del sistema financiero, fuertemente expandidos a nivel mundial, pero lo cierto es que las alarmas globales fueron ignoradas y pese a que comenzaban a manifestarse los efectos de la crisis en algunos países, la “reacción” española fue dejar pasar el tiempo porque no nos afectaba y se tenía la creencia de que no nos iba a afectar, confiados en la potencia económica de un país que era invitado a las cumbres del G-20 y que supuestamente tenía uno de los sistemas financieros más saneados y protegidos del mundo, además se pensaba que, de afectarnos la crisis, ésta estaría cerca de su final y sólo sufriríamos un breve período de inestabilidad y nos incorporaríamos al auge propiciado por la recuperación internacional.<sup>20</sup>

Ciertamente la crisis nos afectó tardíamente, pero lo hizo de forma desmedida, cayendo el PIB y aumentando el desempleo a pasos agigantados, rompiendo el camino de crecimiento económico que estábamos desarrollando desde mediados de los noventa. A día de hoy, 9 años después, no podemos decir que la crisis haya encontrado un punto de inflexión definitivo.

Es indiscutible que la principal causa de la destrucción de empleo a partir del año 2008 fue el desplome de la actividad productiva, debido al principio a un colapso de los cauces usuales de crédito y endeudamiento que mantuvieron de forma terminante el consumo y la inversión en la etapa expansiva anterior.

Aunque esta crisis afectó a numerosos países de nuestro entorno, en España lo hizo en mayor medida, debido a la diferencia en la estructura productiva del crecimiento económico comparado con el resto de países de la Unión Europea, así a como algunas particularidades estructurales de nuestro mercado laboral, que las reformas llevadas a cabo en las últimas décadas no han conseguido aniquilar o reducir.

---

<sup>19</sup> Ortiz García, “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”; p. 153.

<sup>20</sup> Colmenero Morales, “La crisis estructural del mercado laboral en España: Flexibilidad, Precariedad e Ineficacia de la Política de Empleo”; p. 42.

Encontramos numerosas fragilidades en nuestro sistema de relaciones laborales, que explican la gran sensibilidad del empleo al ciclo económico que se puso de manifiesto en España, lo que hace que crezca mucho en las fases expansivas pero que se destruya con la misma o mayor magnitud en las etapas de crisis. Entre otras, podemos nombrar: numerosos trabajadores con contrato temporal (alrededor de un tercio del total de trabajadores por cuenta ajena), que ha derivado una gran segmentación entre trabajadores fijos y temporales; un insuficiente desarrollo de la flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual y la persistencia de discriminación en el mercado de trabajo en numerosos ámbitos, pero de forma más recalcada en el empleo de discapacitados, mujeres y mayores de 45 años.

Desde el Gobierno se impulsó una reforma como respuesta a esta crisis que, como se ha dicho anteriormente, se reconoció tardíamente, mediante la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo<sup>21</sup>, que se llevó a cabo sin acuerdo entre los interlocutores sociales.

Esta reforma tiene como objeto conseguir la reducción del desempleo y aumentar la productividad de la economía en España. Pretende corregir la dualidad del mercado de trabajo promoviendo impulsando la estabilidad en el empleo, y a aumentar la flexibilidad interna de las empresas.

Intentando superar las deficiencias de la Ley 43/2006, esta reforma continuó en el camino de limitar el encadenamiento de contratos y reparar los conflictos que se planteaban. Modifica el artículo 15.5 ET diciendo *“para el mismo o diferente puesto”* y *“para la misma empresa o grupo de empresas”*. Por tanto, ya no es necesario definir “el mismo puesto” y tampoco se puede ir rotando a un empleado por empresas del mismo grupo para evitar el precepto.

Entre otras medidas, destacan las dirigidas a establecer un límite temporal máximo en los contratos por obra o servicio determinado, por lo que las actividades de naturaleza permanente han de ser objeto de una contratación indefinida. Además, se incrementa la indemnización por conclusión de contratos temporales hasta 12 días por año trabajado. El objetivo es promover el acceso a contratos indefinidos, sobre todo para colectivos en dificultades para obtenerlos. Se abarata la cantidad por despido que tienen que abonar las empresas en caso de extinción de los contratos indefinidos,

---

<sup>21</sup> Confirmada a raíz del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

mediante la asunción transitoria por el FOGASA<sup>22</sup> de una parte de las indemnizaciones, únicamente para las extinciones por las causas establecidas en los artículos 51 y 52 ET, excluyendo los despidos disciplinarios.

Por otro lado, esta reforma modifica ligeramente la legislación de las Empresas de Trabajo Temporal, dirigidas a la integración de la Directiva 2008/104/CE, que obliga a revisar las restricciones que se aplican a estas empresas.

También en cuanto al empleo de los jóvenes, se prevén mejoras en la regulación de los contratos para la formación, incentivando su utilización mediante bonificaciones en la Seguridad Social para los empresarios, mejorando el salario y el reconocimiento de la prestación por desempleo para los contratados por él.

En el año 2011<sup>23</sup> se suspendió el límite al encadenamiento de contratos durante dos años por no fomentar la contratación indefinida sino que se estaban produciendo multitud de contratos temporales cortos y una gran rotación de trabajadores.<sup>24</sup>

Se aprobaron nuevas reformas como el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, y el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que tuvo gran relevancia para las condiciones laborales.

La persistencia de una situación de crisis que acumulaba ya cuatro años de desgaste de la economía, no es un factor que contribuya a hacer la negociación más viable. Las reacciones a la reforma antes y después de su aprobación, son numerosas y diversas, sin embargo, hay que destacar algunas desde el ámbito del derecho del trabajo que cuestionan la necesidad de una nueva reforma, por su retórica e inutilidad para conseguir algunos de los objetivos perseguidos: frenar la temporalidad del mercado de trabajo español y crear empleo.

Con el cambio de gobierno y la persistencia de la crisis, se gesta y aprueba una nueva reforma laboral, la última de las grandes reformas que ha habido y de las más controvertidas. El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para

---

<sup>22</sup> Fondo de Garantía Salarial.

<sup>23</sup> Mediante el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

<sup>24</sup> Madorrán Forcada, *“Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo”*; p. 34.

la reforma del mercado laboral obtuvo una rápida respuesta por parte de los sindicatos, con la convocatoria de una huelga general.

Esta reforma intenta responder a la urgente necesidad de incentivar la creación de empleo estable, subsanando la dualización del mercado de trabajo. Así, incorpora medidas que podrían clasificarse en *proactivas* en la creación de empleo estable, y *reactivas*, intentando vencer la resistencia de los trabajadores a la creación de dicho empleo ante el coste elevado del despido.<sup>25</sup>

La Exposición de motivos de este RDL justifica de forma clara esta reforma diciendo: *“La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del mercado laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos. Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aun bienintencionadas y orientadas a la buena dirección, han sido reformas fallidas”*.

En cuanto a los contratos de formación y aprendizaje, la reforma laboral de 2012 cambia su regulación, para empezar permitiendo su concertación hasta los 30 años mientras el desempleo esté por encima del 15%. Esta medida ya se había establecido en 2011 como situación transitoria hasta el 2012, y este RDL lo prorroga pero no con una limitación temporal sino en función de la tasa de desempleo. En cuanto a la duración, se establece que se pueda contratar con un mínimo de un año y un máximo de tres. Aunque, igual que en reformas anteriores, dan a la negociación colectiva un papel flexibilizador pudiendo negociar una duración distinta con los topes mínimo y máximo de seis meses a tres años. Además, anteriormente estaba prohibido volver a ser contratado por esta modalidad por la misma o distinta empresa si había agotado del plazo, mientras que la reforma añade que no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa *“para la misma actividad laboral u ocupación objeto*

---

<sup>25</sup> Ortiz García, *“Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”*; p. 154.

*de la cualificación profesional asociada al contrato pero si para una distinta*". Esta ley también cambia el tiempo de formación y el de trabajo propiamente. Así, el primer año el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75%, ni del 85% durante el segundo. No obstante, estos contratos no gozan de mucho éxito pese a las bonificaciones que tienen y a los intentos del legislador de impulsarlos mediante las reformas.<sup>26</sup>

De esta reforma llama mucho la atención el nuevo contrato que se incorpora, el Contrato Indefinido de Apoyo a los Emprendedores. Aunque su nombre diga indefinido, en realidad este contrato es totalmente temporal, ya que su período de prueba es de un año de duración, es decir, durante este período de prueba la extinción de la relación laboral es puramente libre y gratuita sin más justificación que la falta de aptitud e idoneidad para superar ese período de prueba. Podrán concertar este contrato empresas con menos de 50 trabajadores, que se beneficiarán de bonificaciones fiscales y en la Seguridad Social. La única limitación que tienen es que no podrán contratar por esta vía si en los seis meses anteriores habían realizado despidos colectivos o individuales declarados improcedentes por sentencia judicial. Sin embargo, a este contrato no se le ha dado el uso previsto con su creación. Desde mi punto de vista este contrato se puede caracterizar como "contrato basura", que deja sin indemnización a los jóvenes despedidos durante el período de prueba de un año.

En el RDL también se intenta incentivar la utilización de los contratos a tiempo parcial, que tan poco han sido usados en los últimos años, de un modo quizás inexplicable debido a la facilidad que comportan para conciliar la vida laboral y familiar. Así, en su Exposición de motivos dice *"El trabajo a tiempo parcial no sólo es un mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, sino que es un mecanismo de redistribución del empleo. La reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial pretende buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social"*.

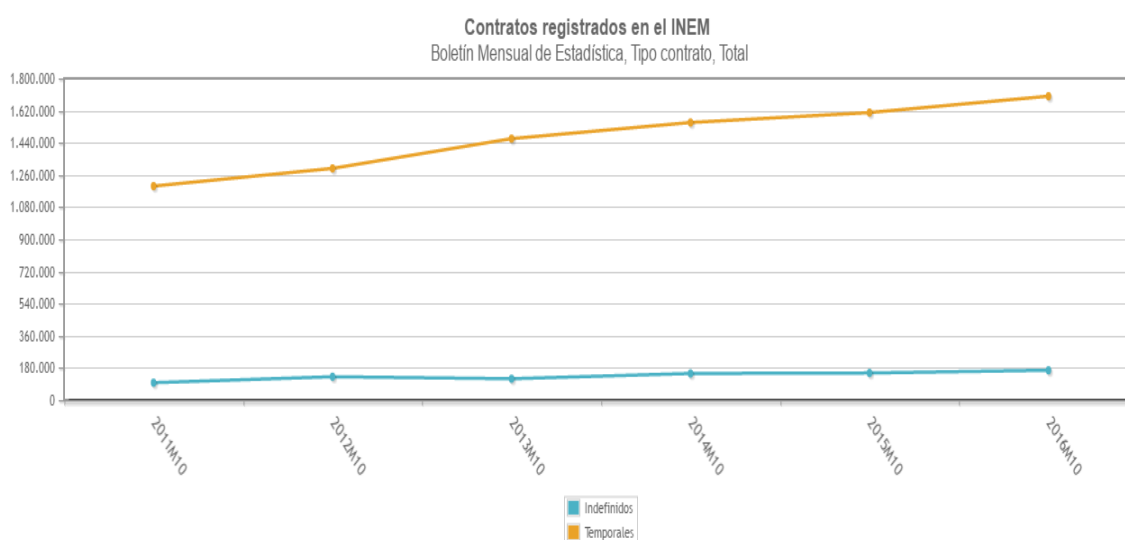
Esta reforma también intenta favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. El objetivo es fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atravesase las

---

<sup>26</sup> Madorrán Forcada, *"Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo"*; p. 38.

empresas. Así, se apuesta por un equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa, entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo.<sup>27</sup>

Para finalizar este apartado, a modo de conclusión, podemos decir que las diferentes reformas laborales realizadas en los últimos años no han surtido los efectos esperados en el tema que nos ocupa, la temporalidad. Así se puede ver en el Gráfico 2, donde se muestra que los contratos temporales no han dejado de crecer a pasos mucho más avanzados de lo que lo han hecho los contratos indefinidos.



(Gráfico 2) Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Contratos temporales e indefinidos, mes Octubre 2011-2016.

En cuanto al desempleo, sí se puede decir que han conseguido su objetivo las reformas laborales implantadas. La tasa de paro alcanzó el punto más alto en el primer trimestre de 2013, con un 26,64%. A partir de esa fecha ha ido decreciendo poco a poco, pasando por 23,75% el primer trimestre de 2015, 21% el primer trimestre de 2016, siendo el último dato el 18,75% del primer trimestre de este año 2017, tasa más baja registrada desde el último trimestre de 2009 (INE, 2017).

<sup>27</sup> Martínez Veiga, U (2016). *La reforma laboral de 2012 y el aumento del despido y desempleo en España*. Universidad Nacional de Educación a distancia (UNED). Revista Andaluza de Antropología. N° 11: Trabajo y Culturas del Trabajo en la Globalidad Hegemónica; p. 55

#### **4. EL CONTRATO TEMPORAL ACTUALMENTE EN ESPAÑA.**

No debemos olvidar que la contratación temporal es una excepción a la regla general de estabilidad contractual a través del contrato indefinido. El dominio de la presunción de indefinidad de los contratos laborales, que tiene como consecuencia el carácter excepcional de los contratos temporales, deriva en la forma contractual “no libre” de esta última modalidad contractual, ya que para su utilización no alcanza con la sola voluntad de las partes, sino que es obligatoria la existencia de alguna de las causas legales establecidas.

El artículo 15.1 ET establece que *“El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos”*.

No obstante, además de los clásicos contratos temporales causales que más tarde veremos, nos encontramos en nuestro ordenamiento jurídico con algunos contratos temporales objetivos, cuya celebración no depende de una causa justificativa de la contratación temporal, sino del cumplimiento por parte del trabajador de determinados requisitos. Ejemplos de estos tipos de contratos son el contrato temporal de primer empleo joven, contrato temporal de trabajadores en situación de exclusión social, contrato temporal de personas con discapacidad, etc.

##### **4.1. Principios del contrato temporal causal.**

###### **4.1.1. Principio de causalidad.**

La jurisprudencia ha reiterado que rige el principio de causalidad en la contratación temporal en España, ya que además de la voluntad de las partes, debe concurrir una de las causas específicas tasadas que se prevén para justificar la temporalidad del contrato. Por tanto, cuando se intente usar la contratación temporal, el supuesto de hecho debe estar entre los señalados en el artículo 15 ET. Para contratar temporalmente a un trabajador, es necesario que concurra alguna de los supuestos previstos legalmente, existiendo la causa que lo legitima, exigiéndose, además, que la misma se establezca con precisión en el contrato y que se acredite su existencia real, pues en caso opuesto, operaría la presunción de la contratación indefinida<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 5 de mayo de 2004. Rec 4063/2003. *“Con reiteración hemos venido proclamando que la contratación temporal en nuestro sistema es causal, es decir, si la temporalidad no trae su origen de alguna de las modalidades contractuales prevista en el*

La causalidad es entonces un requisito *sine qua non* de la contratación laboral temporal, ya que nuestro ordenamiento jurídico obliga a ceñirse a una de las causas legalmente establecidas, a excepción de aquellas situaciones asiduamente establecidas en las que el legislador, en un intento de conseguir el fomento del empleo de colectivos desfavorecidos o con dificultades de inserción, se deslinda de este principio de causalidad. El principio de autonomía de la voluntad de las partes en la contratación laboral encuentra un límite en el principio de causalidad, ya que cierra la puerta a la contratación temporal carente de causa, aunque exista acuerdo de las partes en ese sentido. Ni siquiera los convenios colectivos pueden modificar dicha enumeración.<sup>29</sup>

Se puede observar como el artículo 15 ET encierra una relación taxativa y cerrada de causas, de la cual las partes no pueden apartarse, no pudiendo ampliarse más que por los mecanismos legales pertinentes. Se trata de un núcleo de derecho necesario indisponible para las partes.

#### **4.1.2. Principio de estabilidad.**

Mientras el principio de causalidad busca establecer puntos referenciales a los cuales habrá que ceñirse como únicas vías válidas para contratar temporalmente, el principio de estabilidad persigue imponer una regla de perennidad, haciendo las relaciones laborales cuestiones intemporales. Lo que persigue el principio de estabilidad son vínculos laborales con una vocación implícita de permanencia, con afán de construir un mercado laboral estructurado en torno a los beneficios que se derivan de las relaciones laborales duraderas y consolidadas en el tiempo, lo cual es compatible con un grado implícito de flexibilidad que permita la adaptación continua a la realidad productiva y a los eventuales cambios que pueden producirse. Sin embargo, la flexibilidad exagerada puede llegar a desvirtuar este principio transformándolo en un instrumento inoperante.<sup>30</sup>

Así, por el principio de estabilidad, los contratos de trabajo deben de ser indefinidos, y únicamente podrán ser temporales cuando concurra alguna de las causas

---

*artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la relación es indefinida. Para la validez de los contratos temporales no solamente es necesario que concurra la causa que los legitima, sino que ha de explicitarse en el propio contrato y, puesto que la temporalidad no se presume, si no se acredita su concurrencia, opera la presunción a favor de la contratación indefinida, pues así se deduce de lo dispuesto en los artículos 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y 9.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre“*

<sup>29</sup> Ureña Martín, A (2017). *Materiales del curso de contratación laboral práctica*. Tu asesor Laboral ([www.tuasesorlaboral.net](http://www.tuasesorlaboral.net)).

<sup>30</sup> Ureña Martín, *Materiales del curso de contratación laboral práctica*.



previstas en el artículo 15 ET, con algunas excepciones que la ley permite. La posibilidad de transformación de los contratos temporales en indefinidos se configura como un mecanismo de refuerzo de este principio de estabilidad.

#### **4.2. Contratos temporales causales.**

Este trabajo se ha centrado en este tipo de contratos temporales, que como ya se ha indicado, necesitan la concurrencia de alguna de las causas establecidas en el artículo 15 ET para poder suscribirlo. Este artículo dice que podrán concertarse contratos de duración determinada en tres supuestos: a) Para contratar a un trabajador para realizar una obra o servicio determinados; b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran; y c) Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Los contratos para la realización de una obra o servicio determinado y los de interinidad se concertarán en todo caso por escrito, al igual que los contratos temporales por circunstancias de la producción cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se celebren a tiempo parcial. En estos casos deberán figurar, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración y la causa que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.<sup>31</sup> En caso de no cumplirse esta imposición de formalización por escrito, se presumirá celebrado el contrato por tiempo indefinido y a jornada completa, siendo una presunción “*iuris tantum*”, admitiendo prueba en contrario que demuestre su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.<sup>32</sup>

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tienen los mismos derechos que los trabajadores con contratos indefinidos, sin perjuicio de las particularidades específicas que establezcan para estos últimos las disposiciones legales y reglamentarias y los convenios colectivos.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Artículo 6 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

<sup>32</sup> Artículo 8.2 Estatuto de los Trabajadores “*Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios*”

<sup>33</sup> Artículo 15.6 Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un contrato de duración determinada llega a su fin porque ha expirado el tiempo de duración establecido, o porque ha terminado la obra o servicio por el que se contrató, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por año trabajado, excepto en los casos del contrato de interinidad y los formativos.<sup>34</sup>

No obstante, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 14 de septiembre de 2016 que consideraba discriminatorio pagar indemnizaciones menores a los trabajadores temporales que los contratados por duración indefinida, ha desencadenado que algunos Tribunales españoles, aisladamente, hayan reconocido la misma indemnización a trabajadores contratados por duración determinada que a los indefinidos cuando finalizan el contrato<sup>35</sup>.

A continuación, se desarrollan los tres tipos de contratos temporales causales regulados en nuestro Ordenamiento Jurídico.

#### **4.2.1. Contrato para obra o servicio determinados.**

Este contrato se ha visto como un instrumento para descomprimir la presión que producen la inflexibilidad de los contratos indefinidos sobre las empresas a la hora de complicar la adaptabilidad de la plantilla a las circunstancias cambiantes e inconstantes del mercado de trabajo. Mediante este contrato es más fácil acomodar las plantillas eficientemente en comparación con los trabajadores contratados por tiempo indefinido. Fue creado y existe actualmente para contemplar necesidades puntuales de carácter temporal, distintas de la actividad principal y habitual de la empresa que lo celebra. Su objeto se adecua precisamente a la duración real de esas necesidades que debe satisfacer, es decir, vive y dura hasta que la necesidad temporal que lo causó esté satisfecha. Por lo tanto, aunque es un contrato de duración limitada, ésta es incierta. Además, debe tratarse de actividades totalmente desvinculadas de la actividad de la empresa, debiendo estas últimas satisfacerse con contratos de duración indefinida.

Tiene su regulación en el artículo 15.1.a) ET, diciendo que podrá celebrarse un contrato de duración determinada *“Cuando se contrate al trabajador para la*

---

<sup>34</sup> Artículo 49.1.c) Estatuto de los Trabajadores.

<sup>35</sup> Entre otras, la Sentencia del TSJ de Madrid de 5 de octubre de 2016 vino a establecer una indemnización de 20 días de salario por año trabajado tras la finalización de un contrato de interinidad, equiparándola a la indemnización a la que tienen derechos los trabajadores contratados por tiempo indefinido.

*realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta*". Por su parte, el artículo 2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 ET en materia de contratos de duración determinada (en adelante RDET 2720/1998), añade el régimen jurídico que tendrá el contrato para obra o servicio determinados: *"El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto"*. El papel de la jurisprudencia, apoyando y dando claridad al texto legal, también ha sido relevante para delimitar los requisitos y exigencias que la Ley impone para los contratos temporales, y en especial para el contrato de obra y servicios determinados, añadiendo a los requisitos legales del artículo 15.1.a) ET que también *"resulta decisivo que la causa de la temporalidad quede suficientemente acreditada pues, en caso contrario, se presumirá que la relación es de duración indefinida. Este último requisito es fundamental pues, si no quedan debidamente identificados la obra o el servicio, al que se refiere el contrato, no puede hablarse de obra o servicio determinados, porque mal puede existir una obra o servicio de esta clase, o al menos mal puede saberse cuáles son, si los mismos no se han determinado previamente en el contrato concertado entre las partes, «si falta esta condición o determinación es forzoso deducir el carácter indefinido de la relación laboral correspondiente, por cuanto que, o bien no existe realmente obra o servicio concretos sobre los que opere el contrato, o bien se desconoce cuáles son, con lo que se llega al mismo resultado»"*<sup>36</sup>

Para diferenciar la actividad causal de este trabajo con la actividad ordinaria de la empresa, *"esta modalidad contractual puede ser utilizada tanto en el supuesto de una obra "entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin" o de un "servicio determinado entendido como una prestación de hacer que concluye con su total realización" como en el supuesto de "una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida", como es el caso de una actividad que "se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga dicho encargo"*<sup>37</sup>. Lo relevante entonces<sup>38</sup>, es contar con actividades que posean elemento particulares que le otorguen una singularidad propia, de una entidad tal que

---

<sup>36</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, nº 4161/2012, de 16 de julio.

<sup>37</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2003 (Rec. 107/2003).

<sup>38</sup> Ureña Martín, *Materiales del curso de contratación laboral práctica*.

permita diferenciarlas de las actividades habituales de la empresa. Cuando se trata de obras, es su limitado período de realización lo que lo distingue de la actividad principal de la empresa, ya que estas se acaban con su realización. Caso distinto es el de los servicios, en los que la actividad puede dilatarse en el tiempo y no se extingue con la realización de una tarea en concreto.

El artículo 15.1.a) habla de la realización de una obra o servicio “*con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa*”. Por lo tanto, hay que distinguir las actividades que, aun siendo idénticas a las habituales de la empresa, tienen determinadas características capaces de particularizarlas y dotarlas de una vida independiente. Por autonomía podemos entender que para completar la actividad objeto del contrato no depende de la relación con las actividades habituales de la empresa, sino que pueden desarrollarse separadamente de aquellas. La sustantividad se determina por el hecho de quedar la concreta actividad objeto de este contrato regulada por unos plazos temporales determinados e independientes, destacadamente distintos a los regulares de la empresa. Por tanto, puede suceder que estos servicios sean idénticos a los habituales de la empresa, solo quedando diferenciados por el distinto régimen temporal al que quedan sometidos, por lo que puede coincidir la actividad material y hasta el resultado, pero en todo caso debe sujetarse a unos puntos de finalización independientes. En resumen, “*la autonomía se relaciona con la realización técnica del trabajo, mientras que la sustantividad se refiere al completo resultado de la actividad, sea la obra o sea el servicio finalmente prestado, en relación con el objeto empresarial*”.<sup>39</sup>

En cuanto a la duración de este contrato, el artículo 2.2.b) RDET 2720/1998 dice que “*será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior*”, por lo que el contrato durará lo que dure la obra o el servicio que lo motiva, que será su límite de vida natural.

Fue la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo la que creó este límite temporal para los contratos de obra o servicio determinado, con la finalidad de imponer un control a la temporalidad excesiva. Así, esta Ley modificó el artículo 15.1.a) ET, añadiendo que “*estos contratos no podrán*

---

<sup>39</sup> Ureña Martín, *Materiales del curso de contratación laboral práctica*.

*tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa”.*

Por su parte la jurisprudencia también ratifica el criterio de que la duración del contrato se determinará por la necesidad a satisfacer con la actividad objeto del mismo. *“La cuestión de la duración del contrato para obra o servicio determinados nos ha llevado a afirmar que no será posible que el contrato determine ese plazo resolutorio en contra de la naturaleza de ese contrato y del objeto perseguido por la Ley al admitirlo: cubrir una necesidad temporal de mano de obra que tiene una empresa para ejecutar una obra o servicio temporalmente, en el sentido amplio que tiene esta expresión”*<sup>40</sup>.

Por lo tanto, la duración del contrato queda totalmente ligada a la duración de la obra o servicio, y en el caso de que se establezca un límite diferente, este será solamente orientativo. Si la duración del contrato supera la duración de la obra o servicio que lo motiva, o en todo caso, la duración máxima establecida en el texto legal, el contrato se transformará de temporal a indefinido a todos los efectos.

Cuando se trata de obras específicas dentro de una de carácter más general<sup>41</sup> (muy común en el sector de la construcción), se permite su conclusión anticipada, con independencia de la terminación de la obra principal. La extinción del contrato se determina en función de las concretas obras o servicios a los que quedan unidos, serán estas y no la finalización de la obra general al completo al que marquen el momento extintivo. Por tanto no cabe hablar de prórrogas a la duración del contrato de obra o servicio determinados.

#### **4.2.2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

Otra de las excepciones a la preferencia del contrato indefinido es el contrato temporal eventual por circunstancias de la producción, el segundo de los recogidos en el artículo 15.1 ET, apuntando que podrán celebrarse contratos de duración determinada: *b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa...”*.

---

<sup>40</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 22 de diciembre de 2011.

<sup>41</sup> Ureña Martín, *Materiales del curso de contratación laboral práctica*.

Por su parte, el artículo 3 del RDET 2027/1998 añade en su primer apartado que *“El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa”*.

Así, se ha dicho<sup>42</sup> que el contrato eventual es aquel encaminado a *“cubrir aquellas necesidades laborales ordinarias de la empresa que, en atención a sus ciclos productivos, carecen de la consideración de permanentes y no gozan de la autonomía y sustantividad reclamada por la modalidad de obra o servicio determinado”*.

El objeto de este contrato es la prestación, el *“dar, hacer o no hacer”*. Por eso, se entiende que la causa del contrato es independiente del objeto del contrato, pues, en particular en la modalidad eventual, la prestación obligada puede ser idéntica, en cuanto a la actividad a desarrollar, a la de un trabajador con contrato de duración indefinida, pero la causa no lo es.<sup>43</sup>

En cuanto a las circunstancias de la producción<sup>44</sup>, se refiere a aquellas susceptibles de afectar al ritmo normal de la actividad de la empresa, ya sea productiva o no, lucrativa o no. por tanto, las circunstancias excepcionales dependen del tipo de trabajo que se lleve a cabo en cada caso. Aunque este tipo de contrato podría dar a confusión con el contrato de obra o servicio determinados, ambos se diferencian en que en las actividades excepcionales a desarrollar por el contrato eventual no se hallan los elementos de autonomía y sustantividad, que sí se encuentran en el contrato para obra o servicio determinados.

En los textos legales encargados de regular este tipo de contrato<sup>45</sup> podemos observar las tres causas justificativas que pueden motivar la contratación de este contrato eventual: *“cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran...”*. Las circunstancias del mercado quedarían justificadas por las especiales características del sector de actividad concreto en que surgen. En cuanto a la acumulación de tareas, esta circunstancia puede ser consecuencia, además de una desmesurada y coyuntural demanda en el mercado, a una disminución de la plantilla en un momento preciso, provocando un desequilibrio entre el

---

<sup>42</sup> Ureña Martín, *Materiales del curso de contratación laboral práctica*.

<sup>43</sup> Ureña Martín, *Materiales del curso de contratación laboral práctica*.

<sup>44</sup> Ureña Martín, *Materiales del curso de contratación laboral práctica*.

<sup>45</sup> Artículo 15.1.b) Estatuto de los Trabajadores.

trabajo solicitado y el ciertamente realizado. Esta circunstancia produce una objetiva acumulación de trabajo entre trabajadores, debido a una contingencia interna de la empresa, y no en una circunstancia externa, como sucede con el exceso de pedidos. Estos tres supuestos, además, deben surgir de manera excepcional, ocasional o urgente, por lo que resulte imprevisible para la empresa.<sup>46</sup>

A diferencia del contrato para obra o servicio determinado, en el que se “*deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto*”<sup>47</sup>, en el contrato eventual se “*deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo*”<sup>48</sup> es decir, no se identificará su objeto -que es el mismo que el de la actividad habitual de la empresa-, sino la causa o circunstancia que determine la concertación de este contrato, como pueden ser las circunstancias de mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos. Aun así, la jurisprudencia ha entendido que la simple enumeración de la circunstancia recogida en la norma no es válida para cumplir la tarea de identificación, precisa y clara de la causa del contrato que el texto legal exige. Es más, la insuficiente identificación de la causa implica la presunción *iuris tantum* de la duración indefinida por estar celebrado en fraude de ley<sup>49</sup>. Así, se ha dicho<sup>50</sup> que la jurisprudencia ha ido construyendo una regla que ha impuesto un doble requisito de identificación en el contrato eventual: en primer lugar, la identificación del supuesto utilizado de los enumerados en la norma, como la acumulación de tareas (causa legal), y en segundo lugar, la especificación documentada de un aumento de demanda en el mercado o un déficit transitorio de plantilla que acredite esa necesidad que deba ser cubierta mediante este contrato (causa material).

La duración del contrato eventual por circunstancias de la producción también está limitada por el artículo 15.1.b) ET y por su normativa de desarrollo, el artículo 3.2.b) RDET 2720/1998, que nos dicen que este contrato tendrá una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, pudiéndose extender dicha duración por convenio colectivo. Esto tiene su lógica, pues se entiende que si hay una necesidad de

---

<sup>46</sup> Ureña Martín, *Materiales del curso de contratación laboral práctica*.

<sup>47</sup> Artículo 2.a) del RDET 2720/1998.

<sup>48</sup> Artículo 3.2.a) RD 2027/1998.

<sup>49</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas, nº 1834/2011, de 27 de diciembre.

<sup>50</sup> Ureña Martín, *Materiales del curso de contratación laboral práctica*.

mano de obra por un lapso de tiempo superior a seis meses dentro de un período de doce meses, nos encontramos ante una necesidad de carácter permanente.

Es importante destacar el especial papel a la negociación colectiva en este contrato, ya que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se puede modificar la duración máxima del contrato y el período dentro del cual se puede concertar. En este caso, la duración del mismo no podrá ser superior a las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, los doce meses establecidos legalmente. El período de referencia tampoco podrá superar los 18 meses.<sup>51</sup>

Como especialidad de este tipo de contrato a diferencia del contrato para obra o servicio determinados, se establece la posibilidad de prorrogar la duración del mismo, cuando éste se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencional establecida, siempre mediando acuerdo de las partes. Se podrá prorrogar una sola vez, no pudiendo la duración total del contrato exceder de dicha duración máxima.<sup>52</sup> La jurisprudencia, además, ha entendido que a la hora de formalizar la prórroga, tiene que concurrir la causa de temporalidad que lo justificó en su momento.<sup>53</sup> El artículo 8.2 RDET 2720/1998 admite que la prórroga será tácita si el trabajador continúa prestando servicios.

#### **4.2.3. Contrato de interinidad.**

El tercero y último de los contratos temporales causales es el contrato de interinidad, que vio su primera regulación en la Ley de Contrato de Trabajo de 1994 que incorporaba la reserva de puesto de trabajo en los casos de servicio militar o ejercicio de cargo público, de forma temporal, pudiendo el empresario extinguir la relación con el sustituto cuando el trabajador sustituido regresase.

Actualmente, el artículo 15.1.c) ET lo regula diciendo que se puede concertar un contrato de duración determinada “cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución”. No obstante, el artículo 4 del RDET 2720/1998 amplía su base justificativa cuando se necesite su utilización

---

<sup>51</sup> Artículo 15.1.b) ET.

<sup>52</sup> Artículo 15.1.b) ET y 3.2.d) RDET 2720/1998.

<sup>53</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, nº 3095/2004, de 20 de abril.



“para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva”.

En la línea de los demás contratos temporales, se requiere que el contrato de interinidad se formalice de forma escrita. Además, el régimen jurídico de este contrato requiere la identificación del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, así como especificar si el puesto de trabajo que va a desempeñar el sustituto es el mismo que el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase al puesto de aquél.

Esa doble causalidad justificante del contrato de interinidad, una legal y otra reglamentaria, por sus diferencias, supone la división del contrato en dos, dos supuestos del contrato de interinidad. Por una parte, la causa del contrato de interinidad por sustitución o propia, regulada en el artículo 15.1.c) ET “cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución”. Esta causa conlleva dos elementos esenciales para que sea válido el contrato de interinidad: a) la necesidad empresarial de sustituir a un trabajador, y el derecho a reserva del puesto de trabajo del sustituido. La finalidad claramente es atender al “desorden productivo” producido por la reducción de la plantilla por la falta de un trabajador. Puesto que no existe en nuestro ordenamiento jurídico una obligación de cubrir las vacantes producidas en las empresas, esta sustitución se traduce en una potestad del patrón, atendiendo a la necesidad productiva de la empresa. La ausencia del trabajador sustituido debe ser temporal, pues no es admisible la interinidad si la baja fuera definitiva. Además, la sola ausencia del trabajador no es suficiente para constituir esta causa del contrato, sino que debe existir a favor del trabajador ausente un derecho a reserva del puesto de trabajo. La reserva de puesto de trabajo nace de una norma legal, reglamentaria, o incluso acuerdo individual que así lo determine. Los supuestos más comunes en la normativa legal están en los artículos 45, 46, 48 y 48 bis ET, a los que habrá que estar para determinar la validez o no del contrato de interinidad. Por último, destacar que la sustitución puede llevarse a cabo para sustituir tanto a un trabajador con contrato indefinido como de duración determinada, incluidos los propios interinos, con derecho de reserva del puesto.

Por otro lado, la causa del contrato de interinidad por vacante o impropia regulada en el artículo 4.1, segundo párrafo del RDET 2720/1998: “El contrato de interinidad se

podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva”. Aquí no existe trabajador sustituido, sino una necesidad de ocupación provisional de una plaza vacante, al mismo tiempo que la empresa lleva a cabo el proceso de selección para ocupar la plaza de manera definitiva. Por tanto, esta causa se compone de dos elementos: la necesidad de cubrir temporalmente un puesto de trabajo, y la existencia al mismo tiempo de un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Para determinar la duración del contrato de interinidad, también tenemos que diferenciar los dos supuestos causales que determinan este tipo de contrato. Así se deduce del artículo 4.2.b) RD 2720/1998. Para el contrato de interinidad por sustitución, “la duración del contrato será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo”. Mientras que la duración para la cobertura de vacantes “será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto”. Además, la norma hace una distinción en cuanto al proceso de selección en función de si el empleador es un empresario privado o es la Administración Pública, pues mientras que en las empresas privadas la duración máxima del contrato de interinidad es de tres meses, en las Administraciones Públicas “la duración del contrato coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica”.

#### **4.3. Contratación temporal causal y ETT.**

El inicio de las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETT) en España se produce en 1994<sup>54</sup>, dejando la veda abierta a la cesión de trabajadores, hasta entonces cerrada absolutamente. Su fundamento fue la necesidad de perfeccionar la gestión de la mano de obra ante la inviabilidad de los servicios públicos de empleo de hacerlo eficientemente en un entorno necesitado de medidas urgentes ante la difícil situación que atravesaba el empleo. Su objetivo era doble, por un lado dinamizar el mercado de trabajo que estaba siendo afectado por una crisis en el empleo, y por otro lado, alcanzar el ritmo del resto de instituciones de Europa.

---

<sup>54</sup> Con la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. Su artículo 2 decía que “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 que legalmente se establezca”.

El artículo 1 de la Ley 10/1994 hacía una definición de ETT, diciendo que es *“aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”*. Se trata de suministrar a las empresas usuarias de aquellas necesidades de mano de obra temporales que tengan. La ETT le presta a la empresa usuaria unos servicios de selección, contratación, gestiones de personal, formación, etc. Se externalizan funciones que de otra forma las deberían asumir internamente. La jurisprudencia también ha dado definiciones más amplias y ha expresado los límites de este tipo empresas, siendo inmensa su labor para esclarecer aquellas situaciones en las que los límites de la cesión autorizada y la cesión ilegal se vuelven difusos. Ejemplo de ello es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 14 de octubre de 2011<sup>55</sup>.

La cesión de trabajadores está totalmente prohibida en nuestro Ordenamiento Jurídico, con la excepción de la desarrollada por las ETT, las únicas autorizadas para ello. Por tanto, toda cesión llevada a cabo fuera del ámbito de estas empresas, sería cesión ilegal de trabajadores.

En cuanto a la relación íntima existente entre las ETT y los contratos temporales causales, se puede afirmar que a pesar de que estas empresas pueden celebrar contratos indefinidos con sus trabajadores, lo cierto es que mayoritariamente utilizan vínculos temporales con ellos, por lo que la evolución de este tipo de empresas queda absolutamente determinada por la existencia de los contratos de trabajo temporal del artículo 15 ET. Además, el contrato de puesta a disposición, que es el realizado entre la ETT y la empresa con la finalidad de la puesta a disposición o cesión del trabajador, dice el artículo 6.2 de la LETT<sup>56</sup> que este sólo puede tener por objeto uno de los supuestos del artículo 15 ET.<sup>57</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

El uso de este método de cesión de trabajadores desde el punto de vista de la empresa usuaria comporta numerosas ventajas, entre ellas el menor gasto de recursos en

---

<sup>55</sup> Sentencia del TSJ de Asturias, de 14 de octubre de 2011 *“Como recuerda la doctrina, las ETT son, por tanto, empresas de servicios cuya actividad empresarial consiste en el suministro temporal de trabajadores a otras empresas, clientes o usuarias, con el fin de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra, en cuanto a cantidad y calidad; a tal fin, seleccionarán, contratarán y formarán a un colectivo de trabajadores que pondrán a disposición de las empresas que contraten sus servicios, garantizando que los trabajadores suministrados se acomodan a lo acordado entre ambas empresas”*.

<sup>56</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

<sup>57</sup> Ureña Martín, *Materiales del curso de contratación laboral práctica*.

los procesos de selección e incorporación de trabajadores. Además, la empresa usuaria se aprovecha de la menor conflictividad que supone que los trabajadores puestos a disposición por la ETT no dejan de ser trabajadores externos, no formando parte de la plantilla de la empresa donde trabajan. Más dudosas son las ventajas que se producen para los trabajadores, que desarrollan su trabajo en un ambiente en el que se percibe menores salarios, existen mayores índices de siniestralidad, permanente estado de temporalidad y por lo tanto precariedad en el empleo, con la consecuente inseguridad que provoca.

El artículo 43 ET es la pieza clave para entender el nexo que vincula a las ETT y la contratación laboral causal, ya que no solo condiciona el funcionamiento de éstas sino que también es herramienta contra el fraude, velador de los derechos de los trabajadores. Así, este artículo establece una responsabilidad solidaria de los empresarios, cedente y cesionario, cuando infrinjan la normativa, de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluidas las penales, que emanen de dichos actos.

Como garantía para los trabajadores, el mismo artículo 43 ET que los trabajadores afectados por la cesión ilegal, tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.

#### **4.4. Contratación temporal en la Administración Pública.**

Desde el Estatuto Básico del Empleado Público, que entró en vigor en 2007<sup>58</sup>, cabe distinguir diferentes modalidades de empleados públicos en función el régimen de regulación. La clasificación más extendida es entre funcionarios públicos y personal laboral.

Los funcionarios públicos se rigen por el Estatuto Básico del Empleado Público, y encontramos diferentes modalidades. De un lado están los funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente (artículo 9 EBEP<sup>59</sup>). También están los funcionarios interinos que, temporalmente, por razones

---

<sup>58</sup> Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (Vigente hasta el 01 de Noviembre de 2015). Se deroga por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

<sup>59</sup> 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.

expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se de alguna de las circunstancias señaladas, como son la existencia de vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, o la sustitución transitoria de los titulares (artículo 10 EBEP). Por último, dentro de los funcionarios públicos existe el personal eventual, que solo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin, siéndole aplicable el régimen general de los funcionarios de carrera (artículo 12 EBEP).

Tal y como establece el artículo 103.3 CE<sup>60</sup> a la función pública se debe acceder de acuerdo a principios de mérito y capacidad, por lo que se realizan exámenes de oposición. En la práctica, para los funcionarios interinos, la administración busca en “bolsas de trabajo” y en listas de oposiciones anteriores según orden de prelación, intentando cumplir en la medida de lo posible los principios de acceso constitucionales. Los funcionarios eventuales son designados o nombrados por el cargo político, por tanto es temporal, ya que cuando cese el cargo político que eligió por confianza política cesará en el puesto.<sup>61</sup>

El personal laboral se rige por el Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, casi igual que un trabajador que presta sus servicios para un empresario privado. Por tanto, son aplicables las normas del artículo 15 ET sobre contratación temporal.<sup>62</sup>

Es usual que la Administración recurra a la contratación temporal para cubrir vacantes o hasta para realizar trabajos de mantenimiento que no necesitan una ocupación constante, cuya temporalidad está justificada. La sujeción de la Administración a la legislación laboral en cuanto a la contratación temporal hace que esta actúe como un empresario más. Por lo tanto, también se ve afectada por la especial salvaguarda de la estabilidad laboral mediante la preferencia por los contratos indefinidos, que son los que avalan los derechos laborales, sociales y económicos.

---

<sup>60</sup> Artículo 103.3 CE “La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”.

<sup>61</sup> Madorrán Forcada, “Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo”; pp. 51-52.

<sup>62</sup> Madorrán Forcada, “Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo”; p. 55.

La Administración Pública, en situación de empresario, tiene la facultad de acudir a contratos temporales para determinadas prestaciones de servicios públicos, siempre sujetándose a la legislación laboral vigente, especialmente el artículo 15 ET. Pero, ¿se puede utilizar con el mismo criterio la legislación laboral? Por ejemplo, el artículo 15.5 ET prevé la contratación indefinida para los contratos celebrados en fraude de ley, pero en el caso de la Administración como empleador, la situación es controvertida. De una parte, se podría afirmar que no se puede porque colisionaría con el artículo 23 y 103.3 CE por alcanzar la fijeza sin haber superado ningún proceso que acredite su capacidad y su mérito. De otra parte, hay doctrina que estima que se debe aplicar el artículo 15.5 ET porque, de otra manera, se estaría dando una gran ventaja a la Administración como empleadora facultándole a contratar en fraude de ley. El Tribunal Supremo resolvió esta cuestión<sup>63</sup> inclinándose por la segunda opción, es decir, se aplicaría el artículo 15 ET y el trabajador adquiriría la condición de indefinido, pero no de fijo. Por tanto, no le pertenecerá la plaza y, en caso de que ésta salga a concurso, de conformidad con los principios de mérito y capacidad, cesará el contrato indefinido para que lo ocupe un funcionario que supere las pruebas.

El trabajador laboral al servicio de la Administración pública que es indefinido no fijo por sentencia judicial, se enfrenta a varias situaciones. La administración deberá sacar esa plaza a convocatoria pública previa oferta pública de empleo (OPE) para que sea cubierta de acuerdo a los procedimientos establecidos de oposición, concurso o concurso-oposición. O bien, la administración puede modificar la Relación de Puestos de Trabajo eliminando o amortizando esa plaza por no ser necesaria, en cuyo caso, el trabajador sería despedido sin derecho a indemnización y sin que nadie ocupe su vacante, puesto que ya no existe dicha plaza.<sup>64</sup>

La Relación de Puestos de Trabajo es un instrumento de organización de personal de carácter preceptivo para la Administración, donde se deberá especificar que puesto debe ser ocupado por funcionario o por laboral, siendo nula si se deja la posibilidad abierta.

---

<sup>63</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1996.

<sup>64</sup> Madorrán Forcada, “Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo”; p. 56.

#### 4.5. Encadenamiento contractual.

Los empresarios, en busca de la flexibilidad, suelen abusar de los contratos temporales mediante conductas con ánimo engañoso, aunque legales, siendo el encadenamiento contractual una de esas conductas. El legislador, para impedir una temporalidad desmesurada, establece algunos límites con la finalidad de evitar que se abuse de los contratos temporales. En este caso, el agravio afecta directamente a los trabajadores, prolongando su inestable y precaria situación laboral. Se trata de contratos temporales causales, a priori constituidos válidamente, pero mal utilizados bien en sus formas, bien en sus fines.

El encadenamiento contractual se intenta reprimir en nuestro Ordenamiento Jurídico en el artículo 15.5 ET, que castiga el mal uso de estos contratos en conjunto con la finalidad de defraudar, concertando contratos temporales continuamente sin interrupciones con ese pernicioso objetivo. Si los contratos temporales fueran individualmente inválidos, estarían excluidos del régimen sancionador del encadenamiento de contratos, como dice el primer párrafo del artículo 15.5 “*Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo*”, donde se detallan vicios puntuales con sus respectivas sanciones.

En cuanto a los tipos de contratos susceptibles de encadenamiento contractual, el artículo 15.5 ET especifica los que están excluidos diciendo que “*Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas de empleo-formación así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado*”, por lo que únicamente se contarán como encadenados los contratos temporales de obra y servicio determinados y los eventuales.

En caso de entremezclarse en el encadenamiento uno de los contratos excluidos en la sucesión contractual, el cómputo temporal se interrumpe y dicho período no se tiene en cuenta a la hora de corroborar los extremos temporales mínimos establecidos por la ley para considerar encadenados los contratos temporales.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Ureña Martín, *Materiales del curso de contratación laboral práctica*.

Para reafirmar la existencia de encadenamiento contractual no se establece como requisito el fin u objetivo perseguido -el ánimo de defraudar-, sino únicamente la observancia de los plazos temporales establecidos. Por tanto, no toda cadena de contratos será fraudulenta.

La fórmula adoptada por la legislación española para afirmar que se trata de un encadenamiento de contratos combina la sucesión de dos o más contratos, con un límite temporal máximo, sin que tengan importancia otros elementos, como la separación que pueda darse entre los eslabones de la cadena. El límite máximo que se establece es el de estar contratado durante un plazo superior a veinticuatro meses, en un período de treinta meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas.

El efecto o consecuencia que el legislador ha establecido para la sucesión o encadenamiento de contratos ha sido la conversión del trabajador de temporal a indefinido, como dice el final del primer párrafo del artículo 15.5 ET “[...] *adquirirán la condición de trabajadores fijos*”.

Actualmente se interpreta que la antigüedad computable se remonta a la fecha de la primera contratación tanto si han mediado irregularidades en los sucesivos contratos temporales como si lo ocurrido es la mera sucesión regular de varios contratos de trabajo sin una solución de continuidad significativa. Se entiende que la irregularidad de uno de los contratos de la cadena no puede ser subsanable mediante contratos temporales posteriores ya que, en base al artículo 3.5, ET, el trabajador no puede renunciar a la situación jurídica -fijo de plantilla- que de tal irregularidad se deriva. Por tanto, la irregularidad padecida por un contrato temporal, que inicia la serie de los concertados entre la empresa y el trabajador, tiene por efecto que la relación laboral sea de carácter indefinido desde su origen, con la consecuencia natural de nulidad de todos los contratos temporales celebrados con posteriores.<sup>66</sup>

#### **4.6. Fraude de ley en la contratación temporal.**

Parece necesario en primer lugar precisar el término de fraude de ley antes de centrar el tema en la contratación temporal. Así, el artículo 6.4 del Código Civil define el fraude de ley diciendo que “*Los actos realizados al amparo del texto de una norma*

---

<sup>66</sup> Ortega Figueras, E (2016). *La concatenación contractual: Aspectos jurídicos y jurisprudenciales a considerar*; p. 2.



*que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”.*

Ahora sí, en el ámbito del Derecho del trabajo, podemos definir el fraude de ley como aquél contrato concertado temporalmente, que en realidad está escondiendo una necesidad permanente. Es el artículo 15.3 ET el que sanciona el fraude de ley en el ámbito laboral, diciendo que *“se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”*.

Como ya se ha explicado, los contratos temporales, por regla general, necesitan de una causa de entre las comprendidas en la norma legal que justifique su aplicación. Así, la causa del contrato deberá ser *“concreta, cierta, válida y exclusiva”* y para cubrir un puesto que no responda a una necesidad permanente en la empresa. En caso contrario, el contrato será indefinido por haber sido celebrado en fraude de ley.<sup>67</sup>

Cuestión distinta al fraude de ley es el abuso, como es el caso del encadenamiento contractual que hemos visto anteriormente. En ese caso, no se trata de fraude de ley puesto que mediante la sucesión de contratos temporales no se está haciendo un uso fraudulento de una norma para cubrir una conducta no prevista por el legislador, sino que la conducta es totalmente lícita. Lo que hace el legislador es limitar ese encadenamiento de contratos temporales para que no se produzca un perjuicio para los trabajadores prolongando su situación de precariedad e inseguridad laboral.

Los trabajadores contratados en fraude de ley tienen la vía de la jurisdicción social para que se declare la fijeza de su relación laboral. Si el trabajador sigue manteniendo la relación laboral con la empresa, éste podrá demandar a través de un proceso ordinario declarativo de derechos con el objeto de que se condene a la empresa a reconocerle la condición de indefinido. Si, en caso opuesto, la relación laboral ya está extinguida, el trabajador puede demandar por despido solicitando la improcedencia del mismo, pudiendo optar el empleador por readmitir al trabajador abonando los salarios de tramitación o por pagar la indemnización impuesta por el juez<sup>68</sup>.

---

<sup>67</sup> Madorrán Forcada, *“Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo”*; p. 62.

<sup>68</sup> Artículo 56.1 Estatuto de los Trabajadores *“Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario*

Aunque no se considere fraude de ley, contra las conductas abusivas del empleador mediante el encadenamiento contractual, existe una acción recogida en el artículo 147 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) *“Cuando la Entidad u Organismo Gestor de las prestaciones por desempleo constate que, en los cuatro años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, podrá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las mismas, salvo de la prestación correspondiente al último contrato temporal, si la reiterada contratación temporal fuera abusiva o fraudulenta, así como la condena al empresario a la devolución a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes”*.

Por tanto, si una sentencia condena a la empresa por contratación abusiva fraudulenta, ésta tendrá que devolver las prestaciones que haya abonado la Entidad al trabajador, excepto la derivada del último contrato, por entenderse que no forma parte del encadenamiento fraudulento.

Como control del fraude y del abuso en el mercado de trabajo existe el organismo de la Inspección de Trabajo, dedicada fundamentalmente a la vigilancia del cumplimiento por parte de los empresarios de la normativa laboral y de la seguridad social, así como para sancionar y levantar actas de infracción. La actuación de la Inspección se puede iniciar de tres formas: por denuncia expresa, por iniciativa del propio funcionario, o por orden superior cuando se inicien campañas o programas de vigilancia concretas, la más común.<sup>69</sup>

## 5. CONCLUSIONES.

Tras estudiar la evolución que han ido sufriendo los contratos temporales desde su primera regulación en 1976 hasta la actualidad, tanto desde la perspectiva jurídica como económica, se pretende llegar a una conclusión acerca su utilidad o no en función de la consecución de la finalidad con la que se crearon.

---

*por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo”.*

<sup>69</sup> Madorrán Forcada, “Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo”; p. 63.

La primera fase de la temporalidad, que comienza en plena transición política tras el final del franquismo y culmina con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1984, se desarrolla en un entorno de auge económico y estabilidad normativa. En el marco de las relaciones laborales, se establece un modelo en España de flexibilidad consistente en el uso ilimitado de contratos temporales sin causa, es decir, sin necesidad de que respondan a necesidades temporales determinadas o tipificadas de las empresas. Para los trabajadores así contratados, la indemnización por despido era prácticamente nula, y sin disponer éstos de ninguna acción judicial de revisión por la que defender sus intereses. Era un modelo en el que se diferenciaban claramente dos tipos de trabajadores, los indefinidos y los temporales, en los que los costes de extinción de uno y otro eran totalmente distintos, así como su capacidad de negociación, quedando en una ínfima situación los trabajadores temporales en comparación con los indefinidos. Por tanto, existía una dualidad en este modelo en la que coexistían los puestos tendentes a la estabilidad, a través de las contrataciones indefinidas, y los tendentes a la inestabilidad o inseguridad, mediante contratos temporales.

Así, durante este período los empresarios recurrían a la contratación temporal no sólo para entrar al mercado de trabajo, sino para mantenerse en él con la facultad de poder ajustar a su antojo a la mano de obra sin preocupaciones en caso de una situación de recesión económica. En esta misma línea de apertura a la contratación temporal descausalizada se siguió en el segundo período comprendido entre 1980 y 1991, lejos del fundamento de situación excepcional y de la contratación temporal frente a la contratación indefinida.

El segundo período del desglose de esta evolución de la temporalidad, ubicado entre 1992 y 1996, se inicia en un entorno de crisis económica con una alta tasa de desempleo. Se trata de un período con afán reformador con la finalidad de incentivar la contratación indefinida, con especial énfasis en la contratación de personas en desempleo, limitando la contratación temporal implantando el criterio de la causalidad, debiendo cumplir los trabajadores una serie de requisitos para poder ser contratados temporalmente. Al mismo tiempo se abre a la negociación colectiva la posibilidad de regular los contratos temporales. Sin embargo, parece que dotando de necesidad de causa a los contratos temporales no tuvo los resultados esperados pues los empresarios siguen acudiendo a la contratación temporal como modo de dotar de flexibilidad a la

plantilla, y los trabajadores han acogido la contratación temporal como modo de obtener un contrato de trabajo, resignándose a la precariedad e inestabilidad.

En la última década del siglo XX y hasta mediados de la primera del siglo XXI, la etapa de crecimiento económico y leve disminución del desempleo por la que pasa España no ha hecho disminuir la temporalidad, sino al contrario, ésta es excesiva en comparación con la contratación indefinida del momento. Por tanto, continúan las reformas incentivando la contratación indefinida y limitando la contratación temporal. En la última etapa de nuestro estudio, destacada por la crisis económica que afectó a España en 2008, se desploma todo el crecimiento económico conseguido desde 1997 y la tasa de desempleo y temporalidad alcanza niveles desmesurados debido a la caída de la productividad e incluso clausura de numerosas empresas. Así, se sigue por el camino de las reformas laborales incentivando la contratación indefinida optando por la estabilidad de los trabajadores, pero sin dejar de dotar al empresario de mecanismos que permitan aumentar la flexibilidad con la finalidad de facilitar su continuidad en el mercado de trabajo antes de tener que abandonarlo. Aunque actualmente se está consiguiendo superar las elevadas tasas del desempleo propiciadas por la crisis económica, la temporalidad de los contratos, causa de la precariedad, inestabilidad e inseguridad que afecta a los trabajadores, sigue siendo un problema a combatir.

Los contratos temporales regulados actualmente en el artículo 15 ET presentan como características principales la causalidad necesaria para su concertación así como la limitación temporal que poseen, permitiendo su uso sólo para casos excepcionales, castigando su abuso con la conversión en indefinidos con efectos desde su inicio. El peso de la negociación colectiva en la regulación de estos contratos estimula la lucha por la estabilidad de los trabajadores, así como también lo hace la gran limitación del ejercicio de las empresas de trabajo temporal. Además, nuestro ordenamiento jurídico regula determinadas modalidades contractuales de duración determinada no atendiendo a una causa objetiva, como lo hacen los regulados en el artículo 15 ET, sino a unos requisitos subjetivos en función de las determinadas circunstancias de los trabajadores, debidas a su situación de dificultad para acceder al mercado de trabajo.

A modo de conclusión, la temporalidad en la contratación laboral es un arma de doble filo, ya que mientras que se está favoreciendo a los empresarios a través de la flexibilidad que conlleva a la hora de afrontar etapas de recesión, se perjudica

gravemente a los trabajadores que afrontan una situación de precariedad e inestabilidad durante su supervivencia laboral.

Desde su creación hace más de 40 años como una contratación temporal descausalizada y sin límites, pasando por situaciones de recesión económica así como de prosperidad, se han creado numerosas reformas laborales con la intención de incentivar la contratación indefinida y limitar la temporal, que no han conseguido dotar de estabilidad al mercado de trabajo, existiendo siempre un gran desequilibrio entre los niveles de contratación indefinida y temporal.

Desde mi punto de vista, el problema de la excesiva contratación temporal puede solventarse controlando mucho más el uso abusivo de estos contratos por los empresarios, valiéndose de su situación de superioridad frente a los trabajadores, que toleran el abuso aceptando la precariedad e inestabilidad a cambio de tener un puesto de trabajo. Ese aumento de control del fraude y el abuso ha de llevarse a cabo tanto por la Inspección de Trabajo, como por los Tribunales. Debe reformarse el régimen jurídico de la contratación temporal, promoviendo la contratación indefinida y el uso adecuado de los contratos temporales, así como fomentando la igualdad entre los trabajadores indefinidos y temporales, dignificando la situación de estos últimos.

## BIBLIOGRAFÍA.

- Colmenero Morales, F.M (2014), “*La crisis estructural del mercado laboral en España: Flexibilidad, Precariedad e Ineficacia de la Política de Empleo*”. Universidad de Córdoba.
- Dolado, J.J y Jimeno, J.F (2004), “*Contratación temporal y costes de despido en España: Lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado*”. Fundación Alternativas. Documento de trabajo 48/2004
- Madorrán Forcada, R (2014), “*Evolución de la contratación temporal y tendencias del mercado de trabajo*”. Universidad de Zaragoza. Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.
- Martínez Veiga, U (2016), “*La reforma laboral de 2012 y el aumento del despido y desempleo en España*”. Universidad Nacional de Educación a distancia (UNED). Revista Andaluza de Antropología. Nº 11: Trabajo y Culturas del Trabajo en la Globalidad Hegemónica. Pp. 44-66.
- Moreno Vida, M.N (2013), “*La reforma de la contratación laboral: De nuevo el fomento del empleo a través de la precariedad*”. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 34.
- Ortega Figueras, E (2016), “*La concatenación contractual: Aspectos jurídicos y jurisprudenciales a considerar*”. Bufete Ortega. Circular laboral 16/2016.
- Ortiz García, P (2013), “*Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España*”. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 31, Núm. 1, Pp. 141-165.
- Toharia Cortés, L (2002), “*El modelo español de contratación temporal*”. Temas Laborales Nº64/2002. Pp. 117-139.
- Ureña Martín, A (2017), “*Materiales del curso de contratación laboral práctica*”. Tu asesor laboral ([www.tuasesorlaboral.net](http://www.tuasesorlaboral.net)).

## LEGISLACIÓN.

- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. *Boletín Oficial del Estado*, 2 de junio de 1994, núm. 131.
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de enero de 1999, núm. 7.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (Vigente hasta el 01 de Noviembre de 2015). Se deroga por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 18 de septiembre de 2010, núm. 227.
- Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de agosto de 2011, núm. 208.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012, núm. 36.
- 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. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de octubre de 2015, núm. 255.

## **JURISPRUDENCIA.**

- Tribunal Superior de Justicia de Asturias. Sentencia núm. 2610/2011 de 14 de octubre.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sentencia núm. 3095/2004, de 20 de abril.
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Sentencia núm. 4161/2012 de 16 de julio.
- Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas. Sentencia núm. 1834/2011 de 27 de diciembre.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 3). Sentencia núm. 613/2016 de 5 de octubre.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 7 de octubre de 1996. Rec. 3307/1995.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 22 de octubre de 2003. Rec. 107/2003.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia de 5 de mayo de 2004. Recurso 4063/2003.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 22 de diciembre de 2011. Rec. 357/2011.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sala décima). Sentencia de 14 de septiembre de 2016.