

PONENCIA GENERAL PRIMERA
CONTRATOS TEMPORALES CAUSALES. ANÁLISIS DEL ART. 15 LET
PARA UN CONTEXTO DE POSIBLE (Y NECESARIA) REFORMA¹

ANTONIO COSTA REYES
T. U. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba

1. A modo de contexto: la temporalidad como problemática
 - 1.1. Algunas notas sobre su evolución histórica: un cambio permanente, pero sin reformas directas de fondo
 - 1.2. Contratación temporal y empleo
 - 1.3. La temporalidad como una flexibilidad mal entendida
 - 1.3.1. La mal llamada flexibilidad de entrada
 - 1.3.2. La cultura de la temporalidad: un problema estructural y generalizado
2. La contratación temporal causal: el art. 15 LET
 - 2.1. Breves reflexiones sobre la incidencia de la directiva 1999/70/CE en la lectura del art. 15.1 LET
 - 2.2. Principios que rigen la contratación temporal estructural
 - 2.2.1. Principio de igualdad
 - 2.2.2. Principio de estabilidad: la temporalidad como excepción
 - 2.2.3. Principio de causalidad-tipicidad y fraude
 - 2.3. Modalidades previstas en el art. 15.1 LET. Principales problemáticas
 - 2.3.1. Contrato para obra o servicio determinado
 - 2.3.2. Eventual por circunstancias de la producción
 - 2.3.3. Contrato de interinidad
3. Algunas conclusiones y propuestas
 - 3.1. Reformulación de las causas del art. 15.1 LET
 - 3.2. Contratación temporal fraudulenta y medidas disuasorias. La efectividad de las normas laborales
4. Bibliografía y otros documentos

¹ Nota aclaratoria: Si bien el contenido de esta intervención es anterior a la reformadora derivada del Real Decreto Ley 31/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (RDL 32/2021); consideramos oportuno hacer ahora referencias también a la misma y no solo, como en el desarrollo de las Jornadas, a los documentos debatidos en el seno de la Mesa de Diálogo Social sobre la Modernización del Mercado Laboral (en adelante *Mesa de Diálogo Social*).

No parece haber muchas dudas en reconocer el consenso en torno al señalamiento del problema de la contratación temporal en España y, en particular, de la denominada *estructural* (art. 15 LET). Tanto desde la perspectiva puramente jurídica como desde la más amplia del empleo o mercado de trabajo, es evidente que la situación en nuestro país puede y debe ser calificada de patológica.

Como veremos, pese a que todos los diagnósticos coinciden en esta conclusión general, lo cierto es que nos encontramos con un marco regulador que ha permanecido, en general, estable en el tiempo (art. 15.1 LET y su desarrollo, el actual RD 2720/1998). En efecto, más allá de algunas cuestiones de detalle o la *fugaz* introducción -más que cuestionable- de alguna que otra modalidad (*v.gr.*, *por lanzamiento de nueva actividad*), lo cierto es que las causas previstas en el art. 15.1 LET se mantienen casi con la misma redacción, incluso, pese a los compromisos y exigencias que derivarían de la Directiva 1999/70/CE, sobre el trabajo de duración determinada.

En definitiva, y como idea general respecto al marco normativo de la contratación laboral temporal, puede concluirse que convivimos entre dos extremos: Por *un* lado, una falta de actuación directa y de fondo, que lleva aparejado el mantenimiento en esencia de un régimen jurídico general sobre contratación temporal estructural, de carácter ambiguo, configurado por *sedimentación* y dentro de un conjunto jurídico-laboral que la realidad evidencia como insuficiente para resolver la multitud de problemas que lleva aparejada la temporalidad en España (segmentación-dualidad, inseguridad jurídica, rotación, etc.).

Y, por otro lado, a la vez, un continuo ir y venir de modalidades temporales especiales, coyunturales o pretendidamente vinculadas a políticas de empleo (tanto temporales como indefinidas con menor tutela extintiva); así como reformas permanentes de figuras contractuales llamadas a tener un peso y una cierta importancia para el acceso al empleo (como pudieran ser los contratos a tiempo parcial y formativos), pero que no llegan a tener ese papel, quizás por esa misma inestabilidad jurídica, su complejidad en ciertos momentos y por la competencia “*desleal*” que juega, no solo la multitud de figuras no laborales existentes (prácticas profesionales no laborales, becas, etc.), sino precisamente la contratación temporal estructural.

Convendría hacer una última precisión en este previo, pues es un lugar común bastante extendido afirmar que nuestra legislación laboral contempla un número excesivo de modalidades contractuales, generando así una importante complejidad y, junto a ello, favoreciendo de algún modo la opción por la temporalidad. Sin embargo, es oportuno observar, *primero*, que otros países de nuestro entorno dan cabida a una diversidad también amplia -incluso superior- de contratos (singularmente, temporales), sin que ello les sea causante ni de una mayor temporalidad ni de una inseguridad jurídica (OJEDA AVILÉS/GORELLI HERNÁNDEZ, 2006, pp. 30 y 31 y 51 y sgs.)². Y, *segundo*, que, más allá de la aparente multiplicidad de opciones contractuales presentes en la legislación laboral vigente, el número de modalidades posibles debe contrastarse con las prácticas empresariales de contratación, de las que podemos extraer que la inmensísima mayoría responden, en orden a su vigencia, al indefinido ordinario y, sobre todo, a los contratos temporales estructurales, en particular, aquellos cuya causa aparece prevista en el art. 15.1, *a* y *b* LET (obra y servicio determinado y eventual -representan el 90% del total de temporales-); el resto de las posibilidades de contratación previstas legalmente son de todo punto marginales y no merecen atención a efectos del problema de

² *Vid.* los casos de Alemania, Francia y Gran Bretaña, en AA.VV. (Gómez Abelleira, Coord.), 2014. También y algunos más, en CASAS BAAMONDE/GARCÍA QUIÑONES, 2021.

la temporalidad en nuestro país³. Precisión que nos parece de interés, al objeto de identificar dónde se sitúa el problema de la temporalidad en los contratos estructurales a efectos de posibles reformas.

En el presente trabajo pretendemos un acercamiento a la realidad del ordenamiento laboral en materia de contratación temporal estructural y poner de manifiesto que, junto a un marco jurídico mejorable, es imprescindible abordar y conocer el papel que juegan los operadores socioeconómicos y jurídicos, por cuanto que, en nuestra opinión, tienen una incidencia negativa particularmente relevante. Solo desde un análisis de la operatividad en la práctica de la regulación podremos formular un diagnóstico más certero de la problemática de la contratación y la (in)estabilidad laboral en nuestro país, algo imprescindible para aportar soluciones adecuadas a los problemas de la temporalidad y sus efectos en el mercado de trabajo español. En este sentido, comenzaremos este análisis de la contratación temporal teniendo en cuenta su incidencia y papel en nuestro mercado de trabajo (1), para afrontar en un momento posterior, el estudio jurídico de su marco regulador y, singularmente, de aquellos aspectos y supuestos más problemáticos y que mayor incidencia tienen en términos de inseguridad y temporalización del empleo (2); y concluiremos finalmente con algunas de propuestas reforma (3), y sin perjuicio de que a lo largo del texto se vayan haciendo referencias críticas y líneas de solución a los problemas planteados y a los diversos contenidos y documentos que se debatieron en la *Mesa de Diálogo Social* (y que han dado lugar al RDL 32/2021).

1. A MODO DE CONTEXTO: LA TEMPORALIDAD COMO PROBLEMÁTICA

1.1. Algunas notas sobre su evolución histórica: un cambio permanente, pero sin reformas de fondo/estructurales

Las cuestiones que en torno a la contratación laboral afectan a nuestro país vienen de largo e inciden en muy diversos planos. Baste un acercamiento a las principales reformas laborales acontecidas desde el periodo democrático para comprobar que han estado presentes, con mayor o menor intensidad, en todas ellas⁴.

A modo de síntesis, cabe comenzar recordando lo que viene siendo señalado como el origen del problema: las medidas que (desde finales de los ‘70, pero, sobre todo) durante los años ‘80 se introdujeron en favor de la contratación temporal sin causa y que implicaban el desmantelamiento del *principio de estabilidad* (fundamentalmente, a través de la Ley 32/1984).

Posteriormente, desde los años ‘90 se pretenderá un giro para dar respuesta a las nefastas consecuencias de la política de empleo (temporal) de esa etapa anterior. Sin embargo, ese cambio de orientación carecerá de la intensidad suficiente en su intervención directa sobre la contratación temporal, pues no pasará de derogar la contratación temporal de fomento (sin causa) y de una tímida recuperación del principio de causalidad con la contratación temporal estructural. Ciertamente, para el contexto y prácticas de contratación laboral de ese momento, la redacción final de ésta recogerá unas causas tan abiertas y ambiguas -y unas irrelevantes consecuencias para el abuso en su utilización-, que las empresas buscaron y consiguieron pronto “compensar la desaparición del contrato temporal no causal en las modalidades existentes” en el art. 15 LET (DELGADO

3 CRUZ VILLALÓN, 2016, págs. 213 y 214. También, CONDE RUIZ/LAHERA FORTEZA, 2021.

4 En extenso, TOHARIA CORTÉS, 2002 y GÓMEZ ABELLEIRA, 2017.

CASTAÑEDA, 2017, 108 / TOHARIA CORTÉS, 2002, 123 y sgs)⁵. Y, en segundo lugar y más relevante, el pretendido cambio se basará principalmente en una doble intervención indirecta: Por un lado, desde la mera “lógica del fomento jurídico-económico de la contratación indefinida, y no en la de la lucha contra las patologías crónicas de (...) la temporalidad y la rotación tan elevadas por su utilización abusiva”, lo que sin duda restará efectividad a las reformas pretendidamente encaminadas a reducir la temporalidad (CASAS BAAMONDE, 2017). Por otro lado, y principalmente, ese giro (en particular, aunque no exclusivamente, con las reformas de 1994, 2010 y, sobre todo, de 2012) implicará en contrapartida la centralidad de las medidas de flexibilidad en el *núcleo*, esto es, esencialmente, en materia de despido (flexibilizando causas, reduciendo costes económicos y procesales, etc.) y en las condiciones de trabajo (flexibilidad *interna*). Podemos afirmar así sin temor a error que las reformas de los últimos 30 años buscarán resolver el problema del empleo, pero también el de la temporalidad, desde la supuesta idea-fuerza, cual *dogma*, de que la mayor protección de la contratación estable es la causa principal que genera desempleo y dualidad del mercado de trabajo español y, por tanto, su apuesta será por una creciente y continuada flexibilidad⁶.

En definitiva, al menos desde 1994 y de forma sostenida, se han realizado múltiples reformas laborales (*indirectas*) en orden a incentivar la contratación indefinida y reducir la temporalidad, y todas ellas han incidido en esa idea-fuerza, favoreciendo reformas flexibilizadoras, al punto de que no se puede negar que han cambiado de manera radical el panorama y limitaciones jurídico-laborales que originariamente se daban para explicar la propensión a la temporalidad en nuestro país⁷. y, pese a todo, se evidencia una línea de continuidad en los efectos y manifestaciones de la temporalidad y, por tanto, todas esas reformas parecen haber tenido similar resultado: un clamoroso fracaso en su intento, y por tanto, incapaces de dar solución a los perniciosos efectos que esta situación provoca⁸.

No parece pues que la mera y constante reforma legal, sobre todo, vía *indirecta*, tenga incidencia relevante en términos de reducción drástica de la temporalidad. Y junto a ello, es importante recordar no solo el escaso valor del legislador para afrontar una reforma directa y de calado en el marco normativo de la contratación temporal estructural, sino incluso su ambigüedad sobre (la bondad) de la temporalidad⁹. Se comprenderá así que, al mantenerse el mismo marco regulador de la contratación temporal (*estructural*, art. 15 LET) y las tímidas consecuencias legalmente previstas frente a su abuso y fraude, la tasa de temporalidad y el número de contratos de ese tipo sea ahora incluso mayor que el existente antes de algunas de tales reformas. Pero si grave es este dato, más preocupante es la continua minoración en la duración media de los contratos y, de forma paralela, el alarmante incremento en la rotación laboral y la multiplicación del número de contratos temporales¹⁰.

5 Sobre el papel favorable que la negociación colectiva jugará en ello, CRUZ VILLALÓN, 1999 (AA.VV.), págs. 334 y sgs., y MONEREO PÉREZ/FERNÁNDEZ AVILÉS, 1999 (AA.VV.), págs. 373 y sgs.

6 *Vid.* en este sentido lo señalado al respecto en el Libro Verde, 2006. Una certera reflexión crítica sobre tal orientación, en BAYLOS GRAU/PÉREZ DEL REY, 2009, especialmente, págs. 30 y sgs.

7 Incluso el propio TS se ha manifestado en tal sentido (*v.gr.*, STS de 29/12/2020, rec. 240/2018).

8 ROQUETA BUJ, 2017, pág. 3. En extenso, GÓMEZ ABELLEIRA, 2014 (AA.VV.).

9 Sobre los vaivenes en esta materia, SÁNCHEZ TRIGUEROS/HIERRO HIERRO, 2020, págs. 93-124.

10 *Vid.* CES, *Memoria socioeconómica y laboral de España* (años 2020, 2019 y 2017, respectivamente, págs. 345-347, págs. 24, 25 y 324 y pág. 317). También, *Plan Estratégico de la ITSS 2021, 2022 y 2023*, pág. 21.

Sin duda, el principio de estabilidad ha terminado siendo el gran *sacrificado* en aras de otros objetivos (empleo y flexibilidad en los márgenes) y sin que se sostengan las razones económicas (crisis) esgrimidas para explicar la falta de resultados, pues, por un lado, también en tiempos de expansión se está agudizando la proliferación de la (micro)contratación temporal y la rotación¹¹. Es más, por otro, pese a que en apariencia el contrato indefinido (instrumento) sea la concreción del principio de estabilidad (objetivo material), lo cierto es que no siempre es así (CRUZ VILLALÓN, 2016, 210211). En efecto, la realidad del mercado español (fruto de la interminable apuesta por la flexibilidad en el núcleo) refleja claramente esta disociación, pues tampoco las figuras indefinidas (no solo las anteriormente existentes *de fomento*) permiten ya evitar la creciente inestabilidad laboral¹².

1.2. Contratación temporal y empleo

Como venimos de observar, el fomento del empleo ha sido una orientación que ha guiado en gran medida la actuación del legislador en materia de contratación temporal, sea para descausalizarla o para justificar una intervención indirecta y limitada¹³. Ante tal “insistencia” normativa, cabe preguntarse qué de real tiene la función de creación de empleo o de mejora de la empleabilidad con la que se suele justificar la empecinada apuesta por esta contratación atípica como medida de política de empleo. Al respecto y de forma clara, queremos poner de manifiesto que la proliferación o la general admisión de modalidades contractuales temporales no solo no crea empleo neto, sino que ni tan siquiera, al menos en nuestro país, sirve como como vía de tránsito al empleo estable. Más al contrario, es un peligroso instrumento de inestabilidad que termina por incidir no solo en los trabajadores temporales sino también en los indefinidos¹⁴.

Así, y respecto a lo *primero* (creación de empleo), de los datos disponibles puede concluirse que con el ajuste legislativo lo que se obtiene principalmente es una transformación de la estructura o composición del empleo existente; esto es, no es propiamente más ocupación lo que se logra, sino un aumento en la tasa de cambios de empleo, traducida en el general de los casos en un traspaso de la ocupación en favor de plazas atípicas (temporales o a tiempo parcial)¹⁵. Ciertamente, lo constatado es que, con reformas liberalizadoras o poco exigentes con la contratación temporal, si bien en los inicios de los ciclos económicos de expansión se facilita que las personas se ocupen más rápidamente, lo hace con un efecto destructivo sobre las fuentes de trabajo permanente, que a la postre se transforman en colocaciones temporales e inestables o de jornada reducida¹⁶. Y como efecto reflejo, termina por favorecer proyectos empresariales y

11 Algunos datos, en BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, 2018 (AA.VV.), págs. 217 y sgs.

12 En extenso, CÁRDENAS/VILLANUEVA, 2020.

13 Sobre el papel de la contratación temporal en España como política de empleo, también, PÉREZ DEL PRADO, 2014 (AA.VV.).

14 Contundente tras los datos; LORENTE/PITXER/SÁNCHEZ, 2013 (AA.VV.).

15 También, CRUZ VILLALÓN, 2016, pág. 211; MONTOYA MELGAR, 2008, y TOSCANI GIMÉNEZ, 2009. Es ilustrativo el seguimiento de los efectos de las medidas de política de empleo realizadas por LAPARRA NAVARRO, 2006, especialmente, págs. 111 y sgs. Igualmente, en relación a la política de empleo de los ‘80, MONTOYA MELGAR, 2008. Otro efecto de menor relevancia en este momento es que, a lo sumo y precisamente por hacerse menos garantes y con menor coste, encontremos cierta regularización o afloramiento de empleos que hasta el momento anterior se mantenían ocultos (en negro), particularmente en aquellos sectores más precarizados; FINA SANGLAS, 2001, págs. 72 y 73.

16 BENTOLILA/SEGURA/TOHARIA, 1991. También, MALO OCAÑA/TOHARIA CORTÉS, 1999, pág. 128 y VALDÉS DAL-RÉ, 2007, pág. 248.

actividades económicas de escaso valor añadido que tienen su ventaja competitiva precisamente en la temporalidad y en sus menores costes (CONDE RUIZ/LAHERA FORTEZA, 2021).

En otras palabras, el acelerar momentáneamente el incremento de la contratación parece olvidar que ello implica que “el empleo, como objetivo, actúa contra su protección jurídica” (función propia de la legislación laboral) -CASAS BAAMONDE, 2016, pp. 182 y 183- y, en consecuencia, desconoce que, en el medio y corto plazo, ello termina repercutiendo de manera evidente y general sobre las condiciones de trabajo del conjunto de trabajadores, muy particularmente en términos de una pérdida de estabilidad (FINA SANGLAS, 2001, pp. 69-72).

Y en relación a lo segundo, esto es, si la temporalidad permite, al menos, transiciones positivas o más bien, no favorecen progreso alguno o lo que es peor, si conllevan giros marginadores o de exclusión; la evidencia disponible apunta a que una regulación- interpretación favorecedora de la inestabilidad (sea en términos de contratación temporal o escasa tutela frente al despido), conlleva un perjuicio añadido: una mayor rotación laboral, y un incremento importante en la extensión de los periodos de transición desde la temporalidad a la contratación indefinida¹⁷.

Concluimos, a modo de síntesis, llamando la atención sobre la secuencia que solo es posible apreciar en este largo tiempo: si desde los años ‘80 el problema de nuestro mercado de trabajo era el desempleo, la solución legal (fomento de la contratación temporal sin causa), no solo no lo resolvió, sino que generó una alta temporalidad, dando lugar así a un nuevo problema: la *dualización* o segmentación. Y las medidas flexibilizadoras *en el núcleo* emprendidas a partir de mediados de los ‘90 (y en particular, la de principios de la pasada década) no solo no han resuelto este problema, sino que parecen traer uno nuevo y que, paradójicamente, sí iguala a *insiders* y *outsiders*: la escasa estabilidad y calidad del empleo en España. El resultado es que cada vez es más difícil realizar la transición hacia un trabajo estándar, mientras que es cada vez más fácil ser expulsado desde un contrato indefinido (CÁRDENAS/VILLANUEVA, 2020, pp. 15-19).

1.3. La temporalidad como una flexibilidad mal entendida

1.3.1. La mal llamada flexibilidad de entrada

Ha sido una constante, tanto en las directrices comunitarias como en las reformas laborales desde la Transición, procurar una diversificación de los tipos contractuales como mecanismo para “*adaptarse a las necesidades de las empresas*” (productivas y exigencias del mercado, coyunturales particularmente). Recordemos que desde principios de este milenio se reclamaba a los países comunitarios la revisión de su ordenamiento laboral al objeto de que recogiese fórmulas contractuales más flexibles (atípicas), particularmente, vía contratación temporal¹⁸. Las pésimas consecuencias en términos de inestabilidad laboral y temporalidad de tal línea-guía, implementada en las diferentes reformas laborales acontecidas en los años posteriores en Europa, es sobradamente

¹⁷ En COSTA REYES, 2018 (AA.VV.), pág. 255. También, CES, Memoria socioeconómica y laboral de España (año 2019), pág. 298, y CONDE RUIZ/LAHERA FORTEZA, 2021.

¹⁸ *Vid.* Libro Verde, 2006. Con acierto se afirmó que el Libro Verde contemplaba una visión unidimensional de la flexiguridad, donde poco o nada atiende a la seguridad, y en esta línea, lejos de pretender “reducir la ‘liberalización’ de la contratación temporal; más bien postula mayor *soupléssé*” de tales contratos; RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, 2015, págs. 327 y 330.

conocida y evidencia la relación entre ese favorecimiento normativo y la proliferación de tal contratación temporal¹⁹.

Realidad que ya conocíamos en España desde antes de aquellas directrices (el famoso fenómeno patrio de la “cultura de la temporalidad”). Ciertamente, la temporalidad excesiva no se puede explicar por la composición sectorial de nuestro país²⁰, lejos de ello, ese abuso deriva de que la contratación de duración determinada jugará un papel evidente para la adaptación de las plantillas, siendo una conclusión consolidada que se utiliza sobre todo para eludir las cargas y tutelas de la relación laboral común²¹.

Por esa razón, y como precisión, debe concluirse que la temporalidad, si bien se predica respecto al momento originario (esto es, para justificar la contratación), lo cierto es que, más acertadamente, sobre lo que opera es en materia de extinción, de ahí lo desacertado del término flexibilidad *de entrada*.

Se podría decir que en el conjunto de supuestos previstos en el art. 15.1 LET lo que está prefijada es, más que la causa de la contratación (temporal), la de la extinción, ya que simultáneamente esa “causa” justifica su lícita celebración y en su caso, la posterior extinción objetiva del contrato (por interés empresarial) -FERRARO, 2008, pp.78 y 79-. Esta es sin duda la gran diferencia con las causas empresariales de extinción (TOPE), ya que éstas, si bien conocidas de manera abstracta por las partes, precisan que acontezcan hechos concretos (desconocidos *a priori*) que permitan tanto su actualización como su concreción y determinación²².

En conclusión, las llamadas causas temporales previstas en el art. 15.1 LET, más que un elemento de flexibilidad *de entrada* es, simplemente o más acertadamente, una vía de flexibilidad de salida o extinción de la relación laboral, y con ello, un importante factor de poder empresarial unilateral (TOHARIA CORTÉS, 2002 / ROMAGNOLI, 2006, p. 1062). Y esta es una apreciación relevante: la extinción del contrato es un tema de poder dentro de la relación laboral (aspecto obviamente esencial en el ámbito contractual). De tal apreciación cabe deducir que las soluciones a la temporalidad basadas en la mera monetización o coste de la indemnización extintiva en términos similares al contrato indefinido olvidarán que hay otras ventajas en la temporalidad -no solo la cuantitativa inmediata- cuyo valor no se quiere perder (BAYLOS GRAU/ PÉREZ REY, 2009, 40, pp. 44-49). Se entiende así que, pese a que *a priori* se nos ha planteado en el debate que la temporalidad es el *precio a pagar* por la falta de mayores dosis de flexibilidad interna y extintiva (de nuevo, CONDE RUIZ/LAHERA FORTEZA, 2021 / DURÁN LÓPEZ, 2021), los datos no corroboren esa conexión tan directa, pues realmente son aspectos (institucionales) los causantes del abuso (BANYULS/RECIO, 2017). Como se puede evidenciar, pese a las

19 Una síntesis de algunos de los principales países, con referencia a la adopción actual o futura de medidas para remediar los importantes problemas de estabilidad y temporalidad que generaron, en AA.VV. (Gómez Abelleira, Coord.), 2014, y CASAS BAAMONDE/GARCÍA QUIÑONES, 2021.

20 CONDE RUIZ/LAHERA FORTEZA, 2021. Quienes además aportan contundentes datos sobre las diferencias de nuestro país, incluso con independencia del nivel formativo de nuestros trabajadores.

21 OJEDA AVILÉS/GORELLI HERNÁNDEZ, 2006, págs. 43 y sgs. Como decimos, tales conclusiones vienen manteniéndose en el tiempo, v.gr., el Informe de la Comisión de Expertos, 2005, págs. 123 y 127; o BENTOLILA/SEGURA/TOHARIA, 1991. En Italia, *vid. Libro Bianco*, 2001, pág. 63.

22 En extenso, sobre la similitud entre los supuestos del art. 15.1 LET y las causas TOPE (arts. 51 y 52.1, a LET), GÓMEZ ABELLEIRA, 2017, págs. 129 y sgs. También, OJEDA AVILÉS/GORELLI HERNÁNDEZ, 2006, págs.184-186, 243-245, 280-281, 337-338 y 263-364.

continuas reformas favorecedoras de mayores dosis de flexibilidad interna y externa (despido), e incluso, de una contratación indefinida *de fomento* y sus mayores facilidades extintivas; la opción por la temporalidad se mantiene inmutable como la prioritaria por parte de las empresas, conclusión que se ve confirmada en la economía postindustrial (ROMAGNOLI, 2006, p. 1062, y 2007, p. 28) y que todo apunta a su mayor expansión -incluso- con el modelo laboral de la *gig economy*.

1.3.2. *La cultura de la temporalidad: un problema estructural y generalizado*

Como se ha reiterado, una de las grandes paradojas de nuestro sistema de relaciones laborales es el hecho de darse una altísima tasa de temporalidad en un marco legal (en apariencia) enormemente restrictivo de los contratos de duración determinada (al menos, en comparación con los de los países de nuestro entorno). Sin embargo, la paradoja se resuelve desde el momento en que se analiza con mayor detalle no solo la amplitud en la redacción de las causas que los justifican -y las limitadas consecuencias previstas frente al abuso o fraude-, sino también el comportamiento y la práctica (favorecida sin duda por esa misma ambigüedad normativa y guiada por la referida *cultura de la temporalidad*), de los agentes jurídicos (tribunales), sociales (negociación colectiva) y económicos (empresarios)²³.

Como venimos de señalar, en la extensión del fenómeno de la temporalidad, además de contar con los referidos intereses cortoplacistas de los empleadores y la ambigüedad del legislador, no podemos desconocer el relevante papel de la negociación colectiva y, particularmente, de nuestros tribunales que han actuado en demasiadas ocasiones obviando el sentido último de la normativa comunitaria y *descausalizando* en gran medida las tipologías temporales estructurales. No se trata tampoco de una conclusión reciente, sino que desde tiempo atrás se han criticado ciertas líneas interpretativas de los tipos legales por ser favorables en exceso a la opción por la temporalidad, de forma que tanto la negociación colectiva como el control judicial han devenido factores esenciales que influyen sobre la eficacia de los (débiles) instrumentos de las políticas de empleo dirigidos a reducir la temporalidad (AGUILERA IZQUIERDO, 2001, p. 110/Informe 2005, pp. 14 y 127)²⁴.

a) *El (mal) papel de la negociación colectiva*²⁵

En nuestro país, sobre todo a partir de la reforma de 1994, junto al trasvase de materias desde la ley a la negociación colectiva en general, observábamos cómo se impulsaban a la vez nuevas funciones para ésta mediante la introducción de reglas de negociación y participación en las medidas de gestión del empleo en la empresa (*v.gr.*, en contratación temporal y formativa, impulso de la indefinida, etc.)²⁶.

Así, encontrábamos llamadas a la intervención convencional para atajar algunos de los principales problemas de nuestro mercado laboral: la segmentación o dualidad laboral y el abuso de la contratación temporal o la excesiva rotación. Y para ello, si bien se limita formalmente su

23 GÓMEZ ABELLEIRA, 2014 (AA.VV.) y 2017, págs. 26 y 27. Particularmente interesantes las reflexiones sobre el tema en OJEDA AVILÉS/GORELLI HERNÁNDEZ, 2006, págs. 28 y sgs. o 43 y sgs.

24 El Alto Tribunal parece entonar un *mea culpa* sobre este tema con la STS de 29/12/2020 (rec. 240/2018).

25 En extenso, COSTA REYES, 2020 (1), págs. 187 y sgs

26 GUAMÁN HERNÁNDEZ, 2016, pág. 930-932.

capacidad creativa de nuevas modalidades, lo cierto es que se reconoce un amplio papel a la negociación colectiva en importantes aspectos de la contratación temporal estructural²⁷.

No obstante, la actuación de la negociación colectiva no ha podido o sabido dar respuesta a las exigencias que desde la norma se le reclamaban, evidenciando también las limitaciones que la misma tiene para poder generalizar los objetivos de empleo marcados en materia de limitación de la temporalidad²⁸, cuando no incurriendo en actuaciones impregnadas de esa *cultura de la temporalidad*²⁹.

En suma, se compadecen mal las proclamas planteadas en la cumbre (AENC I-IV) con una realidad negocial cuyos convenios apenas prestan una atención mínima a la excesiva contratación temporal, a los instrumentos para evitar el abuso (*ú.gr.*, rotación) o al menos, a una ordenación de la misma conforme a la normativa y objetivos de reducción real.

Con todo, estos déficits no deben llevarnos a excluir el papel de la negociación colectiva, sino más bien a corregirlo o incitar su intervención en otro sentido. En esta línea, creemos importante subrayar la necesidad de que la norma fije elementos (como una regulación supletoria) que inciten a dicha intervención negocial, pues sin tal aliciente, es muy difícil que la parte que se encuentra en una posición de poder como la actual se vea interesada en actuar con mayor contundencia o celeridad³⁰.

b) *Los Tribunales y su lectura no conforme del art. 15.1 LET*

La *cultura de la temporalidad* también aparece presente en la doctrina de nuestros tribunales (en concreto, el TS), al punto de que, creemos, la ha favorecido o, cuando menos, no ha facilitado la reducción de la temporalidad (MERCADER UGUINA, 1999, p. 153 / CASAS BAAMONDE, 2017).

En términos puramente jurídicos, en nuestra opinión, la posición del TS al interpretar las causas de temporalidad de art. 15 LET no parece casar bien con la realidad en la que debe ser aplicado tal precepto (art. 3.1 C.Civ.), pues, sigue apoyándose en unas interpretaciones cuyo contexto originario era sustancialmente distinto al de los últimos lustros (en términos de flexibilidad en el núcleo, de modelo económico, de paradigma de la producción, etc.), y que además no responden a la *voluntas legislatoris* que lleva décadas pretendiendo limitar la temporalidad. Pero, sobre todo, en nuestra opinión, tal posición conlleva dos desajustes importantes con la Directiva 1999/70/CE³¹: Uno, porque la misma no parece estar presidida por una clara vocación de *excepcionalidad* de su admisión; y otro, porque desconoce hasta qué punto alguna jurisprudencia genera

27 Sobre los mismos y el alcance de la intervención colectiva en ellos, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, 2010, págs. 16 y sgs. Como complemento, cabe mencionar los tímidos mecanismos reconocidos a la RLT para el control de legalidad de la contratación temporal, en detalle, GÓMEZ ABELLEIRA, 2014 (AA.VV.).

28 Al punto que el legislador tuvo que intervenir para corregir desviaciones convencionales; a modo de ejemplo, *vid.*, NICOLÁS BERNAD, 2017, págs. 28 y sgs., 106 y sgs. y 162 y sgs. (en relación al contrato eventual o a limitar el encadenamiento de contratos temporales, etc.).

29 *Vid.* VALDÉS DAL-RÉ, 2007, págs. 252, SORIANO CORTÉS, 2015 (AA.VV.), págs. 556 y sgs., o VILA TIERNO, 2018, págs. 212 y sgs. o el Informe de la Comisión de Expertos, 2005, pág. 118.

30 COSTA REYES, 2014, especialmente, págs. 17 y 18.

31 En extenso, COSTA REYES, 2010.

ciertas tendencias de reiteración de la contratación temporal que no se ajustan a los objetivos comunitarios de evitar el abuso.

En definitiva, lo que pretendemos subrayar ahora es que, si bien las causas justificativas de la temporalidad ya existían en el ordenamiento español con el art. 15.1 LET antes de la Directiva 1999/70/CE, tras ella, la interpretación de las mismas deberían -además- servir para evitar la reiteración y el abuso, porque de lo contrario (esto es, si no limitan la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o la generalización de la contratación temporal), no parece que estemos ajustándonos a los objetivos (*efecto útil*) de dicha Directiva³².

Lo dicho no desconoce que en los últimos años parece percibirse un cierto cambio de orientación judicial, más restrictiva ahora al interpretar algunas de las causas del art. 15 LET (COSTA REYES, 2021). No obstante, en nuestra opinión, aquella aún se muestra insuficientemente y algo conservadora, porque no rompe de manera clara con la jurisprudencia asentada y, en todo caso, porque carece de una adecuada y firme dogmática; de ahí que tales cambios sean parciales, sujetos a extrañas particularidades y sin una completa visión de sus implicaciones con respecto a la regulación europea.

2. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL CAUSAL: EL ART. 15 LET

Desde nuestro punto de vista, cualquier análisis a las causas de temporalidad, para ser respetuosos con los retos que el problema nos plantea, debe partir no solo de las exigencias y planteamientos comunitarios que nos obligan, sino también de una clara asunción de los principios que debe regir la contratación de duración determinada. Por razones de espacio no podemos adentrarnos con profundidad en ambos aspectos, pero sí estimamos oportuno al menos su mención, al objeto sobre todo y también, de explicar nuestra posterior línea de interpretación de las causas del art. 15.1 LET.

2.1. Breves reflexiones sobre la incidencia de la Directiva 1999/70/ce en la lectura del art. 15.1 LET

Como adelantábamos, no pretendemos un análisis pormenorizado ni exhaustivo de tal Directiva ni de su incidencia en nuestro Derecho interno³³. Más modestamente, lo que queremos es simplemente plantear los elementos generales de la misma a los solo efectos de la posterior explicación sobre la interpretación que defenderemos de las causas del art. 15.1 LET y para justificar nuestra anterior crítica general a nuestra jurisprudencia.

En este sentido, debemos comenzar recordando que “el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el Acuerdo marco parte de la premisa de que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral (...). Por consiguiente, el recurso a contratos de duración determinada reviste un carácter excepcional en relación con los contratos

32 También, ÁLVAREZ DEL CUVILLO, 2019 (AA.VV.), págs. 32 y 33. Sobre dicha exigencia, STJUE de 26/01/2012 (C-586/2010), § 27 y 28.

33 Sobre el tema, AA.VV. (Molina Navarrete, Coord.), 2019.

de duración indefinida”, por cuanto que “el beneficio de la estabilidad en el empleo se concibe como un factor importante para la protección de los trabajadores”³⁴.

Junto a ello, no debe desconocerse que, tal y como declara la propia Directiva, su objetivo no es tanto el control general e inicial (de la causa) del contrato de duración determinada, cuanto evitar su abuso, esto es, que el mismo pueda reiterarse (al objeto de limitar la precarización de los trabajadores así empleados)³⁵. Y a tal efecto, se indican dos momentos en los que pueden operar las medidas para evitarlo: primero (aunque no necesariamente), en las propias razones objetivas que justifican el contrato temporal (A.M., CG 7)³⁶; y, segundo (ahora sí de manera exigible), en el caso que se pretenda su renovación o pueda acontecer una sucesión³⁷.

Cabe advertir ahora que, como obligados a dicho cumplimiento de la Directiva son los Estados miembros, es decir y por lo que ahora interesa señalar, no solo el poder político, sino también el judicial³⁸. En consecuencia, una normativa (o su interpretación) que posibilite “de manera general y abstracta la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias”, pues tal normativa, de carácter meramente formal, no permitiría cumplir los objetivos (*efecto útil*) de la Directiva³⁹.

En consecuencia, y por lo que ahora respecta, las limitaciones a la contratación temporal previstas en los ordenamientos nacionales (causas, duración máxima, etc.), deben “interpretarse de conformidad con la finalidad del Acuerdo Marco, de modo que no vacíe de contenido el principio que establece que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral”⁴⁰. Dicho de manera resumida, no parece acertado (ex principio de eficacia de la Directiva) admitir una interpretación de las causas del art. 15 LET que o bien facilite la temporalidad generalizada en las relaciones laborales existentes en la empresa o sector (poniendo así en cuestión el carácter común de la contratación indefinida), o bien no evite la reiteración o sucesión de tal contrato temporal.

2.2. Principios que rigen la contratación temporal estructural

A los solos efectos de señalar los principios que deben regir los contratos de duración determinada previstos en el art. 15.1 LET, y sin ánimo de entrar en un análisis sobre su significación, se

34 SSTJUE, 10/03/2011 (C-109/2009) §30 y de 22/11/2005 (C-144/2004) §64, y de 25/10/2018 (C-331/2017), §31. La estabilidad en la relación laboral es concebida como un índice de seguridad, el cual es uno de los principales criterios de calidad en el empleo (*vid.*, por contraste, OIT, Informe, 2016.).

35 STJUE de 04/07/2006 (C-212/04), §63.

36 “La exigencia automática de conclusión de contratos de duración indefinida (...) frente a una necesidad recurrente o permanente (...) iría más allá de los objetivos pretendidos por el Acuerdo marco CDD y la Directiva 1999/70 (...)”, STJUE de 26/01/2012 (C-586/2010), §54. No obstante, en algún momento parece cuestionarse la contratación temporal ante una excesiva duración de la misma derivada de la imprevisibilidad de su finalización (pues impugnaría el carácter común de la indefinida), por todas, STJUE 05/06/2018 (C-677/16), §64.

37 Por todas, SSTJUE, de 26/01/2012 (C-586/2010), §36 y 39, de 22/11/2005 (C-144/2004) y de 23/04/2009 (C-378 a C-380/2007).

38 Por todas, SSTJUE, de 07/08/2018 (C-122/17) y de 19/06/2010 (C-555/07)

39 STJUE de 26/01/2012 (C-586/2010), §27 y 28.

40 STJUE de 04/07/2006 (C-212/2004), §73.

indican ahora algunas cuestiones de interés o actualidad sobre los mismos, al objeto de subrayar su significación y, en su caso, su incidencia en la interpretación de tal precepto.

2.2.1. Principio de igualdad

Como sabemos (art.4.4 Directiva y art. 15.6 LET), el principio de igualdad opera plenamente respecto de las condiciones de trabajo que dependen de la duración de la relación laboral (*v.gr.*, económicos, como el complemento de antigüedad o el cambio de nivel retributivo, etc.), por lo que en este caso no caben diferencias, salvo que se establezcan criterios distintos por *razones objetivas* que lo justifiquen⁴¹. De los diversos ejemplos en los que tal principio se ha manifestado, queremos ahora subrayar el relativo a la antigüedad en la empresa del trabajador afectado por una cadena de contratos temporales y a la doctrina de la “*unidad esencial del vínculo*” planteada por el TS⁴². Así, nuestro Alto Tribunal, por un lado, ha ido reformulando su jurisprudencia sobre el complemento de antigüedad, hasta concluir que debe considerarse/computarse todo el tiempo trabajado bajo diversos contratos temporales, con independencia -en principio- de la extensión de la interrupción entre contratos (salvo previsión convencional distinta y dentro de unos límites)⁴³. Frente a ello, por otro lado, ha defendido que aquella doctrina opera de manera distinta a efectos del cálculo de la indemnización extintiva y, en consecuencia, sí tomará en consideración que haya una interrupción *significativa* entre esos contratos temporales para negar la continuidad de la relación laboral (y por tanto el computo conjunto de todos los contratos) -y sin perjuicio de los matices que añade para admitir una mayor amplitud temporal de la interrupción en función, *v.gr.*, de que exista fraude en el contrato temporal a computar en la cadena-⁴⁴.

No compartimos esta diferenciación o al menos, no las limitaciones para generalizar esa mayor amplitud entre interrupciones, y no solo porque algunos de sus apoyos argumentativos suponen una confusión con respecto al sentido dado a tales íterin en relación a algunas cuestiones relativas al abuso *ex* Directiva (sucesión de contratos)⁴⁵, sino porque, una vez más, pierde la oportunidad para reforzar la tutela del trabajador temporal *per se* (y no solo en los casos de fraude).

Por otro lado, también se ha justificado la diferencia de trato en materia de indemnización por extinción sobre la base de que existe una razón objetiva: la previsibilidad y conocimiento *a priori* del tiempo o causa de extinción, es decir, de la menor incertidumbre⁴⁶. Resultado final que

41 Respecto a su configuración y articulación, ÁLVAREZ DEL CUVILLO, 2019 (AA.VV.), págs. 52 y sgs. Con amplia indicación de pronunciamientos del TJUE; CAMPOS DAROCA, 2017, págs. 79 y sgs.

42 Otros ejemplos: en materia retributiva; STJUE 09/07/2015 (C-177/2014); a los efectos de los procesos de selección, STJUE 12/10/2012 (C-302 a C-305/2011). Y más recientemente, para acceder a una *segunda actividad* en caso de IPT, STS de 03/12/2020 (rec. 87/2019), o sobre el derecho a excedencia voluntaria (STS de 17/06/2020, rec. 1373/2018).

43 SSTTS, de 16/05/2012 (rec. 177/2011) y de 21/09/2021 (rec. 45/2020). Se supera así la anterior doctrina que consideraba todo el tiempo trabajado, pero solo si la interrupción entre contratos no era excesiva teniendo en cuenta el conjunto del tiempo al servicio del mismo empresario (por todas, SSTTS, de 16/05/2005, rec. 2425/2004, y de 24/10/2005, rec. 3069/2004)

44 Por todas, STS, de 20/12/2020 (rec. 3954/2018).

45 Sobre el tema, LAHERA FORTEZA, 2007.

46 ATS de 25/10/2017 (rec. 3970/2016) en relación a STS de 13/03/2019 (rec. 3970/2016). Se señalaba así que con las SSTJUE de 05/06/2018 (C-574/16 y C-677/16) -reiterada con la STJUE de 21/11/2018 (C- 619/17)- se vendría a corregir el sentido de las SSTJUE de 14/09/2016 (singulamente,

no compartimos o al menos, no de forma absoluta, por las razones que ahora mencionamos brevemente:

Una, en nuestro país la fijación de la indemnización nunca ha respondido al mayor o menor conocimiento del riesgo de ver extinguido el contrato, lejos de ello y como puede evidenciarse en las razones (*volunta legislatoris*) para el establecimiento de la indemnización para los contratos temporales, era simplemente procurar equiparar mejor los costes extintivos entre éstos y los indefinidos, pero no hasta tal punto, entendía, de que pudiera desincentivar la contratación⁴⁷.

De cualquier forma, *dos*, tampoco aquella justificación permitiría explicar en todo caso el diverso nivel de tutela indemnizatorio, ya que en ciertos casos la ocasión de la extinción del contrato temporal viene “envuelta en una intensa incertidumbre, imprevisible de una forma razonablemente segura en el inicio del programa contractual, por ser sobrevenida (...)”, de tal modo que “la objetividad y previsibilidad de la decisión extintiva se diluye, y se vincula más a decisiones de mercado (...) o atinentes al empresario”, creándose así una “situación comparable a la de los trabajadores indefinidos (...)” -MOLINA NAVARRETE, 2016, pp. 34 y 35-.

Y finalmente, *tres*, por lo razonado *supra* sobre la equivalencia entre las causas de temporalidad estructural (extinción) y las previstas para despidos empresariales (TOPE). En efecto, desde la perspectiva del tratamiento de la misma causa de extinción (*u.gr.*, el fin de una contrata, la minoración de demanda, etc.), considero que podría sostenerse una desigualdad no justificada, porque en esos casos se encuentran en una *situación comparable* (Directiva, Cláusula 3.2 AM)⁴⁸.

2.2.2. Principio de estabilidad: la temporalidad como excepción

Fruto de tal principio se mantendrá no solo el carácter *común* de la contratación indefinida (también por la propia Directiva 1999/70/CE, Preámbulo y §6º), sino la *causalización* de la contratación temporal, y en particular, su tipificación legal como norma de derecho necesario (ALONSO OLEA, 1981)⁴⁹. Y como consecuencia derivada se corresponderá una visión

C-596/2014, *Diego Porras* -seguidos, como sabemos, de los asuntos, todos ellos de 2015, C-16 y C-184 y C-197).

47 No está demás subrayar que el razonamiento del Alto Tribunal español más que resolver, conllevará, como no puede ser de otra forma, otro problema: si la indemnización no pretende evitar los abusos en la contratación temporal, a falta de otras medidas efectivas respecto al referido objetivo, nos hallaríamos ante un dato importante de la inadecuada transposición de tal norma comunitaria y, por ende, la posible responsabilidad el Estado. *Vid.* STJUE, de 21/11/2018 (C-619/2017) y STJUE de 19/03/2020 (asuntos C-103/18 y C-429/18). También, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, 2018 (AA.VV.), pág. 229.

48 Apuntándolo también, ÁLVAREZ DEL CUVILLO, 2019 (AA.VV.), pág. 52. Sobre los pronunciamientos que lo han advertido; MOLINA NAVARRETE, 2016, págs. 52 y sgs (56-57). Sobre la base de la STJUE de 11/04/2019 (C-29/18, C-30/18 y C-44/18), parecen concluir en este sentido, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, 2019, y ROJO TORRECILLA/GUTIÉRREZ COLOMINAS, 2019. Negando nuestra posición, STS, de 09/01/2019 (rec. 108/2018). El TJUE también admitiría una diferencia de trato indemnizatorio entre temporales (irregulares) e indefinidos sobre la base de que técnicamente una extinción y un despido no son lo mismo y, por ende, permitirían *a priori* justificar ese distinto tratamiento; STJUE de 12/12/2013 (C-361/12), §48.

49 *Vid.* STS 20/01/2003 (rec. 323/2002). También, MARTÍN BARREIRO, 2016, págs. 33 y sgs.

restrictiva de la opción por la contratación temporal, en cuanto excepción a dicho principio, el cual, por oposición a aquélla, se identificará con el contrato indefinido⁵⁰.

Finalmente, el RDL 32/2021 ha recogido la propuesta que fue objeto de debate en la *Mesa de Diálogo Social*, y que reafirma expresamente tal principio. De hecho, en la propuesta (doc. 17/11/2021) vino a recogerse desde la propia denominación: *Artículo 15. Supuestos excepcionales de contratación de duración determinada. 1.-El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido*

Más allá incluso, y en coherencia con la *dimensión tuteladora o de protección* al que sirve el referido principio de estabilidad, el mismo permitirá explicar otros mecanismos legales que, más allá de reclamar una causa justificativa de la temporalidad (*dimensión conceptual o jurídica*), exijan la contratación indefinida incluso cuando esa causa está presente (MOLINA NAVARRETE, 2016, pp. 34 y sgs). En este sentido, baste recordar que, si bien el encadenamiento de contratos temporales sería válido si lo son cada uno de los que lo integran⁵¹, lo cierto es que será el principal aspecto que pretende evitarse por la Directiva, ya que se entiende que esa sucesión provoca importantes perjuicios a los trabajadores. A tal efecto, el art. 15.5 LET que adquirirán la consideración de fijos los contratados temporalmente cuando concurren los siguientes requisitos⁵²:

– *Temporales*: que sea empleado -directa (incluido el caso de subrogación o transmisión empresarial) o indirectamente (vía ETT)- al menos 24 meses en un periodo de 30, con o sin solución de continuidad.

Desde nuestro punto de vista, tan amplios periodos empleado temporalmente hacen que esta medida pierda efectividad en un contexto, como el español, caracterizado por la escasa duración de la vigencia de los contratos temporales. En definitiva, sería oportuno que el legislador revise esos plazos para ajustarse a nuestra realidad.

– *Funcionales*: que presta sus servicios durante ese tiempo en el mismo o distinto puesto, en la misma empresa o grupo de empresas -o cuando *se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial*⁵³.

50 Sobre el carácter indefinido como regla en la contratación y la temporalidad como excepción a la misma, STS de 06/05/2003 (rec. 2941/2002); reiterado en otras muchas, por ejemplo, STS de 29/12/2020 (rec. 240/2018) y de 15/11/2007 (rec. 3344/2006). Esa relación (regla-excepción) se puede ver también en la carga de la prueba, pues al trabajador se le exige tan solo que aporte indicios de que la actividad en la que es empleado no es temporal, y el empresario deba acreditar el carácter temporal de los servicios, STS, 25/11/2002 (rec. 1038/2002).

51 Por reciente, STS, de 15/01/2020 (rec. 2845/2017).

52 Por expresa previsión legal (DA 3ª LET y DA 3ª Ley 32/2006), se excluye su aplicación en el sector de la construcción respecto del llamado *fijo de obra* (art. 24 CCol. General de la Construcción). Previsión que se ha considerado no ajustada a la Directiva, STJUE, de 24/06/2021 (asunto C-550/19). En este sentido, debe recordarse la exclusión que del art. 15.5 LET hace también la DA 15a LET respecto a las figuras previstas en la LOU 6/2001 y la Ley 14/2011 (CTI), si bien y por lo que respecta a cierto profesorado universitario temporal, se ha admitido su validez cuando concurren de manera estricta los requisitos (*razones objetivas*) que justifican tal reiteración, STJUE de 13/03/2014 (asunto C-190/13) y SSTs de 08 y 16/07/2020, respectivamente, rec. 2288/2018 y 2232/2018 (y jurisprudencia allí citada).

53 En relación al *puesto de trabajo*, y a estos efectos, se optó para identificar si era el mismo -y salvo mayor precisión convencional-, por el criterio funcional (no el locativo), al ser más ajustado a la finalidad del precepto; por todas, SSTs de 03/12/2013 (rec. 816/2013), y de 22/06/2011, rec. 4556/2010).

– *Cuantitativos (encadenamiento)*: que el referido plazo se supere con al menos dos contratos temporales de la misma o distinta modalidad.

A estos efectos (Directiva, Cláusula 5 AM), se considera que puede existir sucesión de contratos también cuando exista *prórroga* de uno ya existente, esto es, aunque formalmente no se celebren nuevos contratos⁵⁴. Del mismo modo, en los casos de prolongación del contrato temporal en los concurra algún elemento *novatorio* distinto, por accesorio que sea, también se considerará que -a estos efectos- existió una sucesión de contratos (COSTA REYES, 2021).

– *Excepciones*. Esta previsión no es aplicable a los contratos formativos, de relevo e interinidad, o cualesquiera temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación o con empresas de inserción cuyo objeto sea parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

El RDL 32/2021 limita el alcance de esta previsión a una de las dos modalidades temporales previstas en el reformado art. 15 LET (los llamados contratos *por circunstancias de la producción*). Dicha redacción es más limitativa que algunas de las propuestas planteadas en la *Mesa de Diálogo Social*, donde para el referido cómputo se tenían en cuenta los contratos temporales con el mismo trabajador, “cualesquiera que sean las razones de su concertación”, sin que la excepción entonces planteada (y pese a su criticable sistemática) alcanzara a la otra modalidad (*por sustitución*).

Pero, por otro lado, junto a esta tutela -parcial- del trabajador, el legislador se remite a la negociación colectiva para que establezca los mecanismos oportunos para prevenir la excesiva rotación de sucesivos trabajadores en un mismo puesto de trabajo (art. 15.5, 3º LET). La realidad, sin embargo, deja mucho que desear y evidencia una grave desatención por parte de los negociadores.

En consecuencia, y atendida la innegable y creciente gravedad del problema (en algunos casos, consecuencia de la práctica empresarial por eludir las medidas frente al encadenamiento antes mencionado), se hace imprescindible que la norma intervenga de manera clara y contundente para evitar este fenómeno, para lo cual se apuntan ciertas propuestas que compartimos⁵⁵. En particular, parece acertado aplicar un régimen (con la precisión apuntada sobre lo excesivo de los plazos) similar al de la sucesión o encadenamiento de contratos temporales con el mismo trabajador (también GÓMEZ ABELLEIRA, 2017, pág. 125).

EL RDL 3/2021, en esta línea, ha terminado incluyendo una previsión expresa para los casos de rotación, en principio equivalente al supuesto de encadenamiento, aunque con dudas. No obstante, en la *Mesa de Diálogo Social* se llegaron a plantear (doc. 17/11/2021) hasta dos previsiones en relación a esta cuestión que finalmente no se han plasmado en la norma: una general, para cualesquiera contratos del art. 15 LET (incluido también el de *por sustitución*), y otra específica para el llamado contrato por circunstancias de la producción ocasionales por naturaleza.

54 STJUE, 11/02/2021 (C-760/2018), particularmente, §39 y sgs.

55 En Portugal se establece como regla la prohibición al empleador de contratos temporales sucesivos para un mismo puesto; CASAS BAAMONDE/GARCÍA QUIÑONES, 2021, pág. 15. Respecto a la prohibición en el caso francés, *ibidem*, págs. 42 y 45.

2.2.3. Principio de causalidad-tipicidad y fraude

Como adelantábamos, solo es posible proceder a la contratación temporal en los supuestos legalmente previstos. En nuestro caso, art. 15.1 LET, los mismos responderán en principio a necesidades objetivas temporales de las empresas.

Pues bien, atendiendo a las consecuencias derivadas del referido principio de estabilidad y el carácter común del contrato indefinido, corresponde una admisión limitad(or)a de los supuestos reconducibles a las causas de temporalidad tasadas en el art. 15 LET, en lógica además con las limitaciones que a estos efectos juega el *principio de tipicidad extintivaprioritaria* respecto de la cláusula abierta del art. 49.1, b) LET⁵⁶. Sobre esta base, es oportuno realizar una importante advertencia sobre el papel de la negociación colectiva en materia de contratación temporal estructural⁵⁷: las previsiones normativas en orden a que los convenios colectivos pueden identificar supuestos o realizar concreciones para que una actividad pueda cubrirse con la modalidad temporal estructural están sujetas al control judicial de su adecuación a las previsiones/tipos legales, en particular, lo relativo a la ampliación de las causas justificativas, las cuales constituyen derecho necesario indisponible por las partes (ex art. 85 LET)⁵⁸. Como efecto de todo lo que llevamos señalado, se entiende que la consecuencia del fraude en la contratación temporal (incluso sobre la base de lo previsto en el convenio de aplicación) conlleve la consideración como indefinida de la relación laboral (art. 15.3 LET) no pudiendo excluirse tal consecuencia (ex art. 3.5 LET), aunque el siguiente contrato temporal se realice correctamente⁵⁹.

Con todo, como después tratamos (apartado 3.2), es criticable el marco jurídico sobre las consecuencias derivadas del fraude en la contratación temporal (estructural), por cuanto que, como allí señalaremos, deviene en un factor que poco o nada aporta a evitar que acontezca, ya que en gran medida termina por no servir de reacción frente a la empresa incumplidora. Volveremos sobre ello.

2.3. Modalidades tipificadas en el art. 15.1 LET. Principales problemáticas

Antes del análisis particular de los supuestos de contratación temporal causal-estructural del art. 15 LET⁶⁰, nos parece oportuno un par reflexiones generales sobre las causas tipificadas y su interpretación por el Tribunal Supremo.

56 Por todas, STS 17/09/2014 (rec. 2069/2013), más recientemente, SSTS 04/04/2019 (rec. 165/2018), y de 24/01/2020 (rec. 148/2019). Sobre el juego del art. 49 LET, PÉREZ REY, 2004 (II), págs. 262 y sgs.

57 Respecto al juego de los convenios empresariales, debe recordarse que, además de las expresas remisiones (la mayoría con un protagonismo subsidiario), podría jugar a su favor la previsión del art. 84.2, e) LET. No obstante, debemos tener en cuenta, por un lado, que la propuesta de reforma que actualmente está planteada en la *Mesa de Diálogo Social* eliminará esa posibilidad y, por otro, que la jurisprudencia sobre este convenio de empresa derogatorio, pues el ámbito del mismo debe ser necesaria la empresa y no los centros de trabajo (SSTS de 22/09/2016, rec. 248/20 y de 09/05/2017, rec. 115/2016).

58 En resumen, reiteramos, la voluntad de las partes (individual o colectiva) no puede desconocer el carácter de derecho necesario de la normativa en materia de contratación temporal. La jurisprudencia es constante y abrumadora en tal sentido, por todas, SSTS 21/09/1993 (rec. 129/1993) o de 07/03/2003 (rec. 36/2002).

59 No obstante, debe tenerse en cuenta a estos efectos la ya criticada diferencia de tratamiento de la doctrina de la *unidad esencial del vínculo* que mantiene el TS. También, SELMA PENALVA, 2017, págs. 40-42.

60 Más allá de tales modalidades, debe de tenerse en cuenta la normativa especial sobre contratación de docentes universitarios (particularmente, profesores asociados y ayudantes doctores). Sobre ellas, señala

Respecto a lo primero, debemos recordar que el grupo de modalidades contractuales que contempla se encuentran presentes, aunque bajo diversas denominaciones, en la práctica totalidad de ordenamientos jurídicos europeos; es más, en muchos ellos se hace sobre la base de causas establecidas de manera más abierta, ambigua y poco concreta, permitiendo -como en nuestro caso-, un amplio margen de flexibilidad en su interpretación. Sin embargo, como ya advertíamos al inicio de este trabajo, ello no les ha implicado tan alto índice de temporalidad y un problema semejante de dualidad, al menos en un momento inicial. Ahora bien, y como también afirmábamos, lo que sí parece evidenciarse en esos países (*u.g.r.* Holanda, Polonia, Italia, Alemania, etc.) -y que viene a corroborar lo concluido respecto al modelo español-, es que las reformas laborales *liberalizadoras* de la temporalidad, que redujeron o eliminaron las exigencias propias del principio de causalidad, favorecieron la “*cultura de la temporalidad*”, la cual se expandió con independencia del mayor grado de flexibilidad en el conjunto del marco laboral⁶¹.

En cuanto a nuestra jurisprudencia, nos parece que viene “*enredándose*” en ciertos aspectos conceptuales (técnicos y normativistas) patrios, sin alcanzar a comprender que el abuso de la temporalidad en los términos de la Directiva 1999/70/CE no debe ser entendido ni necesariamente como equivalente al abuso del derecho *ex art. 7 C.Civ.* ni, en todo caso, como falta de justificación causal (conclusión errada, fruto de una lectura histórica e interna del art. 15.1 LET, pero en todo caso, no necesariamente *conforme* a la Directiva). La idea-fuerza es que el contrato temporal no debe servir para atender a cualesquiera necesidades objetivas y limitadas en el tiempo, sin importar su extensión o forma en la que se manifieste (irregular reiteración, etc.); conclusión tanto más necesaria en una realidad económica como la actual -y futura-, donde impera al límite la llamada *destrucción creativa* en los negocios y por la cual se aceleran los procesos por los que éstos o los proyectos que desarrollan tienen en sí una vida cada vez menor. Por concluir, queremos adelantar que nuestra pretensión -y así lo vamos a manifestar en la exégesis que realizaremos de las causas de temporalidad del art. 15.1 LET-, es plantear que cuando, pese a concurrir una aparente causa de temporalidad, ésta no evite su reiteración o la imprevisibilidad de su finalización y/o una duración inusualmente larga; en tal caso, afirmamos, estaremos ante un dato claro del carácter indefinido que desdibuja la temporalidad⁶².

nuestro Alto Tribunal, “no hay obstáculo legal alguno que impida a la Universidad contratar temporalmente a su profesorado para la realización de estas tareas docentes que forman parte de sus ordinarias y permanentes necesidades, pero teniendo en cuenta que la modalidad de contratación debe ajustarse ineludiblemente a los requisitos y presupuestos que la habilitan en razón de las finalidades legalmente previstas para cada una de ellas” -actividad profesional ajena, asignaturas vinculadas a su actividad profesional, dedicación a tiempo parcial- (SSTS de 08 y 16/07/2020, respectivamente, rec. 2288/2018 y 2232/2018; y jurisprudencia allí citada). En definitiva, en este supuesto se expresa la excepción admitida en la Cláusula 5.1, a Directiva, y por tanto “permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada (...) desde el momento en que tales contratos están justificados por una razón objetiva”; STJUE de 13/03/2014 (asunto C-190/13).

61 KONLE-SEIDL/TRÜBSWETTER, 2011. Respecto a las reformas en Polonia y el incremento desmesurado de la contratación temporal (solo superada por España), RUBEL, 2007, págs. 319 y sgs. En Italia, *vid.* Informe ALDE, 2016.

62 *Vid.* STS 11/04/2018 (rec. 540/2016), FJ 3º.2. Igualmente, STJUE de 05/06/2018 (asunto C-677/16), §64. Al respecto, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, 2018 (AA.VV.), pág. 232.

Dicho de otro modo, y frente al sentir mayoritario del TS (por todas, STS de 19/07/2018, rec. 823/2017), defendemos que “una duración temporal del contrato que no se acomode a lo que resulta habitual puede ser perfectamente legal y estar plenamente fundamentada; sin embargo, cuando esa duración carece de soporte por ser injustificada tendrá como consecuencia que el contrato no pueda ser considerado

2.3.1. Contrato para obra o servicio determinado

a) Causa (productiva). Obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia

En lógica con lo que aquí pretendemos, vamos a centrar nuestro análisis a los que consideramos *elementos clave* de este contrato, es decir, en aquellos aspectos de su regulación legal que permitirían acotar adecuadamente esta modalidad en aras a evitar su actual expansión⁶³.

Primero, la obra o servicio determinado que justifica este contrato debe responder a necesidades autónomas y no permanentes de la producción. En concreto, debe contener elementos que permitan predicar de ella autonomía o sustantividad propias dentro de la *actividad ordinaria* de la empresa, entendida ésta como la habitual, regular y básica (en términos cualitativos, pero también cuantitativos: volumen o ritmo general). Este aspecto es muy relevante, por cuanto que aporta el marco general -en el cual se emplea al personal indefinido- frente a la que aquélla se explica o define como excepcional (autónoma y distinta de ésta). En otras palabras, solo fuera de tal actividad habitual en la empresa cobra sentido la plantilla temporal y solo su existencia permite que ésta pueda ser parangonada con un trabajador indefinido comparable (*ex* Directiva 1999/70/CE).

Sobre la base de este argumento que excluye la *autonomía y sustantividad propia* exigida por la norma, puede inferirse su incidencia en el tradicional supuesto típico de este contrato: las actividades de construcción. Sin duda, en estos casos, aceptar la posible generalización de esta modalidad contractual para atender a cada una de las obras que desarrolla la empresa supone desconocer que faltaría la actividad empresarial que define el volumen ordinario o habitual (SEMPERE NAVARRO/CARDENAL CARRO, 1999). Sin duda, la reciente doctrina del TS sobre las contratas y concesiones administrativas como causa de este contrato o la STJUE (de 24/06/2021, C-550/19) sobre el *fijo de obra*, refuerzan nuestra conclusión (COSTA REYES, 2021). Y *segunda*, subrayamos ahora que la obra o servicio debe ser de naturaleza temporal (aun cuando la duración sea incierta), esto es, consiste en la ejecución de una determinada actuación limitada *per se* en el tiempo⁶⁴. En consecuencia, la extinción del contrato vendrá marcada -en principio- por la finalización de dicha obra o servicio y no tanto por un plazo preestablecido (pues no estamos ante un contrato *a término*)⁶⁵. De lo afirmado se debería extraer que la obra o

temporal” (Voto particular a la STS de 05/12/2019, rec. 1986/2018), lo que tienen lugar “al convertirse el objeto del contrato en una actividad que, por el extenso periodo de tiempo, necesariamente se ha incorporado al habitual quehacer” (STS de 24/04/2019, rec. 1001/2017 -y otras sentencias allí citadas-)

63 Junto al supuesto del art. 15 LET y el RD 2720/1998, debe traerse a colación otras figuras laborales equivalente, como -por ejemplo- las previstas en la LOU 6/2001 y en la Ley 14/2011 (CIT), porque en ellas se prevén supuestos como los proyectos de investigación que justifican o legitiman la realización de un contrato temporal para obra o servicio determinado. En esta línea, deben tenerse en cuenta las peculiaridades de esta modalidad en algunas relaciones laborales especiales (deportistas profesionales, art. 6 RD 1006/1985, o artistas en espectáculos públicos, art. 5.1 RD 1435/1985).

Con todo, el RDL 32/2021 (DD Única.3) procede a derogar las previsiones que sobre tal contrato por obra o servicio puedan existir también más allá de la LET, como las que acabamos de señalar.

64 Como excepción a lo señalado en el texto -y al necesario uso del contrato fijo discontinuo-, debe destacarse la situación de los profesores de religión católica, cuyo especial régimen jurídico justifica la modalidad temporal frente a la lógica fijeza; en extenso, CARDENAL CARRO, 2007.

65 Lo dicho no implica que todos los trabajadores empleados en una misma obra o servicio deban concluir al finalizar de forma íntegra dicha obra o servicio, sino que es admisible la terminación escalonada,

servicio que justifica este contrato no puede ser una actividad permanente o *eventualmente limitada* (GARRIGUES GIMÉNEZ, 2005, p. 23), sino una que de manera cierta concluya o se consuma en su total realización, pues es ese elemento el que la acota en el tiempo. Adviértase la contradicción de lo afirmado ahora con la jurisprudencia sobre la instrumentalización de este contrato en los procesos de externalización continuada y, en general, con las actividades que permiten su muy dilatada extensión temporal⁶⁶.

En nuestra opinión, el error del legislador fue añadir más confusión, fruto de su tradicional tibieza a la hora de intervenir para limitar la temporalidad, al no prohibir esa instrumentalización y, sin embargo, fijar una vigencia máxima de 3 años (ampliable incluso por la negociación colectiva), cuya duración es a todas luces excesiva en nuestro contexto, incluso si se compara con los ya dilatados plazos del art. 15.5 LET.

b) Supuestos problemáticos

Analizaremos ahora algunos de los supuestos más conflictivos actualmente⁶⁷.

– Contratas y concesiones administrativas: la lenta caída del criterio *funcional*⁶⁸. Es oportuno recordar que una de las principales explicaciones de expansión de la contratación atípica, singularmente la temporal, se vincula con los cambios en la organización de la producción derivados de la economía postindustrial, problema que, salvo que se adopten las medidas oportunas, se acrecentará en la *gig economy*.

En este sentido, es de un interés particularmente relevante la conexión de la modalidad que estamos tratando con la organización productiva empresarial, en particular, en lo relativo a los negocios entre las empresas con los que formaliza una colaboración continuada (externalización y empresa en red), especialmente, vía contratas o concesiones administrativas (lo que llamamos *mercado interno*). Se trata, como puede inferirse, de una cuestión de una enorme repercusión práctica y que ha dado lugar a un importante número de sentencias por parte del TS, siendo la línea impuesta desde finales de los años '90 favorable a que tanto unas como otras sirvan para justificar o legitimar un contrato de obra o servicio determinado por parte del empresario contratista o concesionario. De manera resumida, conforme al criterio *funcional* al que responde tal jurisprudencia, la temporalidad del contrato vendría determinada no porque así lo sea actividad en la que se integra la labor del trabajador, sino por un elemento formal- externo (el negocio jurídico

en función de que vayan concluyendo las concretas tareas en las que participa el trabajador; por todas, STS, de 16/03/2005 (rec. 118/2003).

66 Es interesante, en este sentido, la STJUE de 05/06/2018 (C-677/16, *Montero Mateos*), §64. Al respecto, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, 2018 (AA.VV.), pág. 232.

67 No nos referiremos a los casos en los que tales contratos se vinculan a una subvención y que, como sabemos, frente a un primer momento en el que el TS, aparentemente, lo admitió, finalmente, él mismo de manera expresa lo matizó primero y después precisó de forma importante (¿cambió?) dicha doctrina: la dotación presupuestaria ajena, limitada en el tiempo y variable, no es un elemento decisivo y concluyente, por sí mismo, de la validez del contrato temporal. Por todas, SSTs, de 19 y 21/03/2002 (reces. 1251/2001 y 1701/2001), de 25/11/2002 (rec.1038/2002), y de 31/05/2004 (rec. 3882/2003).

68 En extenso, COSTA REYES, A., 2021 y 2010. Igualmente, téngase en cuenta lo aquí tratado por su potencial repercusión respecto a los trabajadores empleados temporalmente en los “enclaves laborales” (ex arts. 5 y 8.5 RD 290/2004), al configurarse éstos como una contrata de obras y servicios.

que articula la externalización), que a la postre implicará que dicha actividad sea temporal para el empresario (contratista) contraparte del contrato⁶⁹.

Es más que lógica la inquietud que provoca tal criterio, por cuanto que puede permitir una abusiva *temporalización* generalizada del empleo y con ello, además, hacer depender (implícitamente) las causas de extinción del contrato de trabajo de las previsiones y cláusulas pactadas en el negocio mercantil o administrativo que sirve de base (esto es, de la voluntad empresarial) -como de hecho ocurrió-. Se entiende así que la admisibilidad de esta modalidad respecto al fenómeno de la descentralización productiva se haya evidenciado como el caso paradigmático del papel judicial en la proliferación de la temporalidad.

No obstante, y quizás por ello, esa línea interpretativa no ha sido clara, coherente y constante. Ciertamente, esos riesgos y una mirada más atenta al contexto normativo y productivo, llevará al TS a ir progresivamente variando las consecuencias de su doctrina (criterio *funcional*), la cual será precisada y matizada, cuando no corregida (con la inseguridad jurídica que ese casuismo conlleva), ante los problemas que ha suscitado su aplicación⁷⁰.

En esta línea de corrección, destacamos ahora algunos de los más recientes pronunciamientos del Alto Tribunal que, en materia de externalización, han negado la existencia de autonomía y sustantividad propia que justifican la temporalidad. Por un lado, en aquellos casos en los que se produce una reiteración y prolongación de la contrata, por cuanto que con ello la actividad que ésta representa termina por diluirse dentro de la actividad habitual de la empleadora⁷¹. Y del mismo modo, por otro lado, en los supuestos de generalización de las contrataciones como actividad propia de la empleadora, ya que, por su normalización, dichos negocios están dentro de su actividad ordinaria⁷².

Si bien estas “matizaciones” y cambios en su inicial posición permiten minimizar en parte los efectos que tal jurisprudencia implica en la expansión del fenómeno de la temporalidad, no son sino el enésimo *muro* para evitar el desplome del criterio judicial que aquí criticamos. Por todo ello, abogamos por el carácter indefinido de los contratos de trabajo realizados al amparo de aquellas contrataciones o concesiones administrativas que forman parte del mercado interno entre empresas y que, por tanto, simplemente formalizan esa colaboración para el desarrollo de una actividad que es permanente en la empresa principal o que es habitual en la contratista. Lo afirmado no niega que puedan existir obras o servicios determinados que, por sus perfiles, tengan la autonomía y sustantividad que justifiquen este contrato temporal, pero tal planteamiento supondría rescatar el originario criterio *sustantivo o físico*, aunque de manera más restrictiva quizás

69 STS de 15/01/1997 (rec. 3827/1995). Con ello el TS cambió el “criterio *físico* en la configuración de la obra o servicio”, por “un criterio *funcional* desde la perspectiva de las necesidades de trabajo de la empresa contratista”; STS 20/11/2000 (rec. 3134/1999).

70 Por ejemplo, negando finalmente que, en caso de renovación de la misma contrata, el empleador pudiera entender extinguidos los contratos de sus empleados afectos a la anterior; *vid.* SSTs de 23/09/2008 (rec. 2126/2007) y de 28/04/2009 (rec. 1419/2008). Por otro lado, considerando la pérdida o disminución de encargos de actividad no como causa de extinción del art. 49.1, c LET, sino como una extinción *ante tempus* por causa productiva (arts 51 o 52, c LET), STS 17/09/2014 (rec. 2069/2013), más recientemente, SSTs 04/04/2019 (rec. 165/2018), y de 24/01/2020 (rec. 148/2019). Igualmente, negando como causa de extinción la mera voluntad del contratista de no continuar con la contrata, *vid.* SSTs de 02/07/2009 (rec. 77/2007) y de 10/06/2008 (rec. 1204/2007).

71 Por todas, SSTs de 19/07/2018 (reces. 823/2017, 824/2017, 972/2017 y 1037/2017).

72 STS de 29/12/2020 (rec. 240/2018).

(excluyendo las contrataciones sobre actividad no ordinaria en las empresas cuya actividad habitual sean tales negocios con terceros).

Por lo que ahora interesa, debe resaltarse que tal conclusión viene a plasmarse en la reforma contenida en el RDL 32/2021 (art. 15.2, últ. párr. y art. 16.1, 2º LET). Pese a las dudas en los documentos iniciales (doc. 30/06/2021 o doc. 11/10/2021), este planteamiento estuvo presente también en los debates desarrollados en la *Mesa de Diálogo Social* (doc. 17/11/2021 y doc. 14/12/2021).

– Pluralidad de obras o servicios y contrato *fijo de obra* Otra importante duda es determinar si es posible que, bajo un mismo contrato temporal como el ahora analizado, pueda el trabajador desempeñar su trabajo en diversas obras o servicios, todas ellas concretadas como causa del mismo. Se trata de una cuestión de enorme relevancia, vista la realidad práctica y convencional que suele acompañar a estos trabajadores (singularmente, en el sector de la construcción)⁷³. En estrecha conexión con ello, pero como supuesto particular y diferenciado, convendría mencionar el llamado *contrato fijo de obra* (art. 24 CCol. General de la Construcción). Como sabemos, se trata en principio de una modalidad creada convencionalmente para adaptar esta modalidad a las peculiaridades del sector de la construcción, pero sin que se alteren, afirmaríamos el TS, las normas de derecho necesario que supone el art. 15.1, a) LET, pues se “trata, simplemente, de evitar las cargas burocráticas que supondría la formalización de sucesivos contratos con un mismo trabajador, para «ajustarse mejor a las necesidades productivas de la empresa, a la vez que facilitar una mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores»”⁷⁴. Sin embargo, como sabemos, lo cierto es que tal jurisprudencia terminaría por concluir que se trata de un único contrato (sobre el tema, LUJÁN ALCARÁZ, 2010).

A esta admisión jurisprudencial, la ambigüedad característica del legislador añadió la posibilidad de que esta modalidad pueda excepcionar la vigencia máxima legal prevista y el régimen para evitar la sucesión o encadenamiento abusivo de contratos temporales del art. 15.5 LET, delegando la regulación de todo ello en la negociación colectiva sectorial (DA 3ª LET y DA 3ª Ley 32/2006).

No podemos compartir (ni las consecuencias finales de) esa admisión jurisprudencial ni mucho menos la habilitación legal señalada. Por un lado, y por lo que respecta a los requerimientos causales del art. 15.1.a) LET, esa posibilidad y la previsión convencional, más que especificar particularidades o las tareas que evidencien esa autonomía y sustantividad propias, a lo que está procediendo es a aglutinar artificialmente una pluralidad de obras/servicios (alejándose así incluso de la formulación legal *-determinada*, en singular-). En esencia, por tanto, no es más que una “sucesión de contratos de obra objetivamente independientes”, pero que son considerados como un único contrato por mor de esta actuación de las partes (SEMPERE NAVARRO, 2011, p. 157). Y, por otro lado, aunque muy en conexión con lo anterior, el sentido de la Directiva reclamaría excluir ambas

73 Se ha defendido así que, como la peculiaridad de este contrato temporal reside, no en el objeto, sino en la causa del mismo, se puede concluir que será admisible esa pluralidad de obras o servicios si los mismos quedan suficientemente delimitados y así se recogen expresamente, y si la extinción no queda condicionada a un plazo cierto desligado de las propias obras o servicios que habrán de concluirse (todas), pues siendo la causa temporal, el objeto podrá ser plural. Por todas, STS, de 30/06/2005 (rec. 2426/2004), y jurisprudencia allí citada. En la doctrina, CAMPS RUÍZ, 1998, págs. 26 y sgs.

74 Por todas, STS de 30/06/2005, rec. 2426/2004

posibilidades⁷⁵. Ciertamente, al aceptarse pactar en un único contrato una pluralidad de obras o servicios y excluir incluso el art. 15.5 LET para el caso de sucesivos contratos *fijos de obra* (art. 24.4 CCol. General Construcción), se favorece eludir los objetivos de la norma comunitaria.

Debe recordarse, además, que las implicaciones que finalmente han derivado del *fijo de obra* o de esa concentración de obras o servicios determinados tampoco se ajustarían a las razones por las que se admitió originalmente, a saber, evitar la “formalización de sucesivos contratos” de obra o servicio con un mismo trabajador e indirectamente, “facilitar una mayor estabilidad en el empleo a los trabajadores” (dentro de la temporalidad, claro). En efecto, al concebirse como un único contrato ni se trata ya de un mero recurso formal para evitar multiplicar formalizaciones ni favorece la estabilidad (al limitar que se aplique el art. 15.5 LET)⁷⁶.

El RDL 32/2021 (Artículo segundo) ha terminado plasmando en gran medida las propuestas que sobre esta figura (*fijo de obra*) fueron debatidas en la *Mesa de Diálogo Social*. Así y en esencia, la nueva redacción dada a la DA 3º Ley 32/2006 implicará, ahora sí, el carácter indefinido del trabajador no de estructura y adscrito a obras de empresas del sector de construcción. Y junto a ello, introduce sendas previsiones para el caso de que la obra en la que es empleado finalice (concepto que también aclara la norma⁷⁷): una, reclamando de la empresa que realice al trabajador afectado una *propuesta de recolocación*, previo desarrollo, en su caso y siempre a cargo de la empresa, del proceso de formación o recualificación que sea preciso; y otra, creando una *doble* causa específica de extinción (denominada “por motivos inherentes a la persona trabajadora”)⁷⁸.

75 STJUE, de 24/06/2021 (asunto C-550/19), en la cual además se recuerda que la mera habilitación legal no supone *per se* una de las excepciones previstas frente a la renovación en la Directiva (cláusula 5), pues deben concurrir razones objetivas de esa necesidad auténticamente temporal que precisa reiterarse (lo que no puede aceptarse que acontezca respecto a la actividad objeto del contrato *fijo de obra*, pues se trata de la propia, permanente o habitual de una empresa de construcción); junto a ello, añade, el convenio no fija ninguna medida que evite la sucesión en el contrato fijo de obra, ni tan siquiera un número máximo de renovaciones.

76 Por ello, somos más partidarios de considerar que “la modalidad contractual prevista en el artículo 15.1 a) LET sólo autoriza contratar a su amparo, cuando el objeto lo constituye una sola obra o servicio «determinado», no un conjunto de ellos”; SSTs de 19 y 21/03/2002 (recs. 1251/2001 y 1701/2001).

77 A estos efectos, lo que se entiende por finalización no es sino en gran medida lo que ya se extraía de la doctrina judicial (*v.gr.*, STSJ de Castilla y León/Valladolid, 28/05/2002, rec. 1037/2002).

En consecuencia, a nuestro parecer, no debiera confundirse la finalización de los trabajos propios de la especialidad dentro de la obra para la que fue contratado el trabajador, con que éstos devengan innecesarios a consecuencia de un cambio introducido por la empresa en las técnicas o métodos utilizados para realizar ese trabajo, ya que de ser así no estamos ante finalización por alcanzarse el término, y por tanto, en tal caso, la extinción solo podría justificarse, a lo sumo, por causas objetivas; STSJ de Castilla y León/Valladolid, de 18/07/2005 (nº 1297). Y del mismo modo, tampoco debe equipararse a la reducción del volumen de la actividad en la que es empleado el trabajador cuando dicha disminución deriva de factores externos a la misma (*v.gr.*, grado o volumen de demanda o aceptación por los clientes o consumidores), porque con ello se priva “desde el inicio la posibilidad de definir la obra o servicio que era objeto del contrato haciendo imprevisible e incontrolable su duración”; STS de 08/11/2010 (rec. 4173/2009), que recuerda que, en estos casos, lo que procede, en su caso, es una extinción por causas objetivas (empresariales). También, STS de 22/12/2011 (rec. 357/2011).

78 Causa que, por otro lado, se considerará situación legal de desempleo a los efectos de dicha prestación (RDL 32/2021, *Artículo tercero. Tres*, que modifica el art. 267.1 LGSS). En su conjunto, esta *reconfiguración* guarda importantes parecidos con el contrato indefinido de “*chantier*” o de “*opératori*” existente

2.3.2. *Eventual por circunstancias de la producción*

Sin duda estamos ante el más claro ejemplo de la tímida apuesta por el principio de causalidad de los años '90, porque en su configuración están los elementos que explican que estadísticamente sea uno de los contratos estrella (y *refugio*) de la temporalidad. Para remediar en algo esta situación legal, los convenios colectivos tenían la posibilidad de jugar un importante papel en la delimitación de los caracteres y requisitos de esta figura (art. 15.1, b, 3º LET), y a darle con ello la dimensión colectiva que le falta (en coherencia con la causa), necesaria como veremos para evitar el abuso (BENAVENTE TORRES, 2020). Sin embargo, los resultados son decepcionantes⁷⁹. En consecuencia, debiera buscar el legislador vías para fortalecer esa dimensión de control colectivo e incitar al menos a que el convenio sectorial fije un porcentaje máximo de tales contratos, entre otras, estableciendo una regulación supletoria mínima o un porcentaje máximo en todo caso, pero en función de diversas escalas de plantilla, y sin perjuicio de que, en este último caso, se prevean situaciones o ítem transitorios (porcentajes, plantilla, etc. -de manera similar al art. 4.4 Ley 32/2006, LCC y Cap. III y DT 2ª RD 1109/2007-).

En esta lógica se estuvo moviendo gran parte de los documentos que se plantearon en la *Mesa de Diálogo Social*, con diversas matizaciones -en función de la plantilla, etc. (vid. docs. 14/10/2021 y de 17/11/2021)-.

a) *Causa (productiva): Circunstancias (extraordinarias) del mercado*

Si el problema delimitador de la obra o servicio determinado se encuentra no tanto en la redacción en sí de la causa, cuanto en la aplicación (extensiva) que los operadores hacen de la misma (criterio *funcional*); en la modalidad que ahora tratamos es indiscutible subrayar que la fórmula legal es evidentemente vaga e imprecisa, al punto de poder afirmarse que la misma equivale a no tipificarla (GÓMEZ ABELLEIRA, 2017, p. 109 y sgs).

Para poder dar alguna pauta interpretativa que, en coherencia con los principios arriba señalados, permita acotar su causa, dos son los *elementos clave* que ahora queremos subrayar: *Primero*, la necesidad eventual de trabajo debería estar motivada por factores externos, productivos (advirtase que la norma habla de circunstancias *del mercado*). No parece pues que la justificación de esa intensificación, acumulación o incremento de tareas se deba a razones *ad intra*, esto es, que afecten a la propia plantilla normal de la empresa (vacaciones, descansos, etc.)⁸⁰. En definitiva, esta modalidad se prevé para afrontar trabajos que, por razones extraordinarias y transitorias de mercado (externas), no pueden ser atendidos con una adecuada plantilla (factor interno) que, por tanto, debería ser suficiente para atender la actividad ordinaria y habitual. Y *segundo*, esa acumulación, incremento o intensificación de la actividad debe ser puntual, episódico y transitorio y, por tanto, terminará por desaparecer definitivamente. En consecuencia, se excluye esta

en Francia para sectores como el de la construcción, CASAS BAAMONDE/GARCÍA QUIÑONES, 2021, pág. 40.

⁷⁹ En referencia al primero de los límites, se ha criticado su escasa previsión en la norma convencional; por todos, PRADOS DE REYES, 2001, págs. 38 y 39; y AGUILERA IZQUIERDO, 2001, pág. 116. Conclusión que también es trasladable al mecanismo de los porcentajes, BENAVENTE TORRES, 2020 (AA.VV.), págs. 181 y 182.

⁸⁰ STS 09/12/2013 (rec. 101/2013).

modalidad cuando se trate de atender a la actividad en la empresa de carácter ordinaria o habitual (en términos cuantitativos), por cuanto que lo identificativo sería lo ocasional, extraordinario y coyuntural de la intensificación en las necesidades de la empresa que no pueden ser atendidas por tanto con la plantilla propia de la actividad habitual⁸¹.

Pese a que algunos pronunciamientos e interpretaciones exigen el carácter *imprevisible* de dichas circunstancias de mercado, lo cierto es que la cuestión no es tanto que no sea posible en ningún caso haber podido conocer o conjeturar anticipadamente las circunstancias de mercado que podrían requerir tal mano de obra añadida⁸², sino que la misma tenga carácter temporal y ocasional y que no responda a factores que se encuentren dentro del círculo rector de la empresa.

La reforma planteada en este caso en el RDL 32/2021 ha confirmado tal extremo, si bien, aun admitiendo la causa de temporalidad en esos casos, establece una mayor limitación (tal circunstancia no podrá general contratos temporales por tiempo superior a 90 días -y no continuados- al año). Recuérdese que, aunque inicialmente no se preveía así (*vid.* doc. 30/06/2021), en los posteriores documentos manejados la *Mesa de Diálogo Social* sí se incluía ya (*v.gr.* doc. 17/11/2021).

Una última precisión. Lo afirmado no pugna con que esta modalidad también está prevista para poner al día los trabajos habituales atrasados. Ahora bien, para evitar un uso abusivo o reiterado en exceso en estos casos, se reclamarán ciertos requisitos añadidos: *a)* que el retraso/acumulación que reclama esa mayor mano de obra sea consecuencia de la decisión organizativa empresarial de emplear a sus trabajadores en unas tareas distintas a las habituales al objeto de aprovechar unas (previas) concretas circunstancias del mercado. Y *b)* que este recurso a la contratación eventual no sea frecuente, sino excepcional/ocasional, porque lo contrario denotaría que la necesidad no es eventual sino permanente y, por tanto, que el requerimiento de nuevo personal es consecuencia no de factores externos, sino de un previo déficit de personal ordinario suficiente.

Siendo esta la regla general, no obstante, cabe matizar que, en ciertos casos, los tribunales han admitido esta modalidad para atender el trabajo ordinaria cuando “por diversas causas, se reduce de modo acusado el número de empleados que ha de hacer frente al mismo”⁸³. Sin embargo, como decimos, dicha admisión es muy excepcional, tanto en la reiteración como en atención a los supuestos y sujetos-empleadores (públicos). Volveremos sobre ello al referirnos a la interinidad.

De cuanto llevamos señalado podemos extraer al menos dos conclusiones. Por un lado, que la existencia de la actividad *extraordinaria* no puede depender del círculo de la empresa ni del riesgo en el mercado que ésta debe asumir (*v.gr.*, lanzamientos, campañas, etc.), pues en estos casos, estamos ante una actividad planificable a la que le faltaría la previa ocasionalidad externa. Y, por otro lado, que dicha actividad no puede tener carácter cíclico o recurrente (con independencia de que se manifieste o no en fechas homogéneas), porque de ser así nos encontraríamos dentro de los niveles ordinarios y habituales (aunque irregulares en algunos casos) de la actividad empresarial. En consecuencia, de acontecer esa reiteración intermitente, el contrato temporal no

81 STS 20/03/2002 (rec. 1676/2001).

82 GARCÍA MURCIA, 2003 (AA.VV.), pág. 218.

83 STS 07/12/2011 (rec. 935/2011). También, SEMPERE NAVARRO, 2013.

estaría justificado y, en cambio, parecería más acertado el fijo-discontinuo (art. 16 LET), ya que en su regulación no se exige necesariamente una regularidad temporal⁸⁴.

En definitiva, es la *ocasionalidad* de la actividad la que determina la vigencia del contrato, mientras que la mera coincidencia en la fecha de reiteración solo afectará a la determinación de la jornada⁸⁵.

En esta línea parece moverse la reforma del art. 16 LET planteada en el RDL 32/2021 (aspecto que estuvo presente siempre en los diversos documentos tratados en la *Mesa de Diálogo Social*).

b) Vigencia y periodo de referencia

Debemos subrayar ahora la difícil delimitación de cuándo una actividad empresarial es habitual u ocasional o cuándo la que inicialmente era excepcional e irregular deviene en ordinaria. Este es, a nuestro parecer y sin duda, el gran problema en esta modalidad, tanto más en un contexto económico de incertidumbre y cambio permanente como el actual. Pues bien, y a falta de otros instrumentos, nuestra jurisprudencia entenderá que “para marcar la frontera entre la necesidad contingente y la permanente, el legislador acude a un factor objetivo, como es el tiempo en que persisten esas circunstancias”, esto es, la propia vigencia (máxima) del contrato y el periodo de referencia en el que puede acontecer o actualizarse la necesidad ocasional que justifica el contrato⁸⁶. Esos tiempos son, en concreto y en principio, un máximo de 6 meses de duración del contrato dentro de un periodo de 12, contados desde que se inició la causa que legitima la contratación eventual. No obstante, el legislador otorgó a los negociadores la facultad para que, vía convenio colectivo estatutario de ámbito sectorial, puedan modificar (“en atención al carácter estacional de la actividad”) no sólo la duración del periodo dentro del cual puede contratarse bajo esta modalidad, sino también cual sea la vigencia máxima de dicho contrato.

En nuestra opinión tanto la propia previsión legal justificadora como, sobre todo, la labor de los negociadores en este tema es cuando menos criticables. Ciertamente, la práctica convencional no solo no cumple con los referidos cometidos que en este sentido debería jugar, sino que, en demasiadas ocasiones incluso, facilita la rotación y admite de manera generalizada la superación -al máximo- de los límites temporales legalmente previstos (vigencia y periodo de referencia), pero no en atención a razones objetivas sectoriales plausibles y coherentes, sino a una mal entendida *flexibilidad* vía contratación temporal⁸⁷.

84 En este sentido, BENAVENTE TORRES/RODRÍGUEZ COPÉ, 2002, págs. 76 y sgs. En contra de lo que planteamos, recordando su clásica doctrina que exige “intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad”; STS de 30/07/2020 (rec. 3898/2017).

85 Con todo, en supuestos de irregularidad temporalmente no homogénea como los advertidos, toma sentido la afirmación de que es “lógico tomar una cierta perspectiva de varios años, para discernir así si una serie de contrataciones formalizadas bajo otras modalidades responden realmente a necesidades de carácter permanente (...)”; por todas, STS, de 25/02/1998 (rec. 2013/1997).

86 STS, 21/04/2004 (rec. 1678/2003). STSJ Islas Canarias/las Palmas, 27/06/2005 (nº 761), con el límite temporal “lo que se quiere es permitir atender circunstancias excepcionales concurrentes en la actividad de la empresa (...), estimándose que la excepcionalidad no se da ya si se mantiene por tiempo superior al año o si, dentro de éste, se precisan los servicios por más de seis meses”.

87 PRADOS DE REYES, 2001, pág. 41; y BALLESTER PASTOR, 2005, pág. 60, y BENAVENTE TORRES, 2020 (AA.VV.), págs. 176 y 177

Por todo lo cual, sería necesaria una intervención normativa más contundente, delimitando de forma más clara esta causa justificativa y, del mismo modo, restringiendo -o excluyendo- las posibilidades que la negociación colectiva tiene para ampliar los plazos legalmente previstos (vigencia y periodo de referencia)⁸⁸.

El RDL 32/2021 vuelve a remitir a negociación sectorial para que amplíe la duración máxima legal (6 meses) del llamado contrato temporal “*por circunstancias de la producción*” (hasta un año). La redacción final parece admitir de forma menos restrictiva esa posibilidad convencional que las propuestas que hasta último momento se presentaron en la *Mesa de Diálogo Social* (v.gr., doc. 14/12/2021), pues en éstas esa ampliación se admitía “*excepcionalmente*”.

En todo caso, y en atención a su actual regulación, analizaremos esos dos elementos temporales que nuestra jurisprudencia utiliza para marcar la referida *frontera* y su relación entre ellos y la propia causa material de temporalidad.

Por lo que respecta al periodo de referencia, debemos recordar que el mismo simplemente delimita el tiempo en que, se presume, una circunstancia de mercado es excepcional/ ocasional. En otras palabras, el legislador considera que la eventualidad de las concretas circunstancias del mercado alegadas se dará, como máximo, durante ese periodo de referencia (contado desde que surgió la causa justificativa alegada), dentro del cual se podrá contratar eventualmente por esa causa. Obsérvese pues que dicho periodo no determina que, en todo caso, durante el mismo, la causa está actualizada, pues su función es acotar un periodo en el que una circunstancia de mercado ocasional puede acontecer. Por tanto, deviene esencial identificar cuándo surgen las circunstancias extraordinarias y ocasionales del mercado (causas), pero el problema es que la norma no da ninguna pauta ni las partes colectivas han sido capaces de hacerlo. Y, en consecuencia, en la práctica y a efectos de evitar abusos, este periodo no aporta realmente nada⁸⁹.

En cuanto a la vigencia del contrato, cabe recordar que, ante la evidente dificultad para el trabajador individual para verificar la concurrencia de la causa alegada por la empresa, el TS buscó otras vías para darle seguridad jurídica, no tanto para que pueda cuestionar la naturaleza temporal de la actividad en la que es empleado durante el contrato (y con ello, reclamar el carácter indefinido del vínculo), sino para evitar que éste sea extinguido en cualquier momento, por cuanto que, visto el carácter difuso de las causas que lo legitiman, quedaría en gran medida a merced de la contraparte- empresario⁹⁰. A tal efecto, y sobre la base de la configuración normativa literal del contrato (arts. 49.1.c) LET y 8.1.b) RD 2720/1998), nuestro Alto Tribunal concluirá que “la causa justifica el recurso a la temporalidad, pero no determina, al menos de forma completa, la duración del contrato”, lo que a la postre implicará configurar a esta modalidad como un contrato *a término*. En definitiva, tal doctrina implica una desconexión entre la causa

88 También LAHERA FORTEZA, 2001, pág. 160 y VILA TIerno, 2018 (AA.VV.), pág. 225.

89 El problema, como se ha subrayado, es que “*la perspectiva prevalentemente individual*” desde la que se observa este contrato lleva a que en la práctica la fecha de inicio del referido periodo no se fije de manera ajena al concreto contrato eventual, sino que termina vinculado al (primero de ellos) que sea celebrado por esa concreta causa; BENAVENTE TORRES, 2020 (AA.VV.), pág. 179.

90 Por todas, STS de 04/02/1999 (rec. 2022/1998). Seguida, entre otras muchas, en SSTs de 17/12/2002 (rec. 66/2001) y de 05/05/2004 (rec. 4063/2003).

que justifica la celebración (o prórroga) del contrato y su vigencia y, en consecuencia, justificará la legalidad de los contratos eventuales cuando al formalizarlos (inicialmente y en cada prórroga) exista causa material (actividad extraordinaria), aunque en un momento posterior, durante su vigencia, no concorra realmente. Y de igual modo, el contrato no podrá extinguirse *ex art. 49 LET* antes de la fecha pactada, por lo que, si la empresa quisiera hacerlo, debería acudir, en su caso, a causas empresariales (TOPE)⁹¹.

Siendo loable la intención que guía esta jurisprudencia, no podemos compartirla, pues el legislador no ha configurado un contrato *a término*, sino más acertadamente, ha exigido un término para delimitar la actividad extraordinaria y evitar el abuso. Por tanto, es imprescindible que los momentos en los que durante su vigencia se produce una disminución de las tareas sean mínimos, escasamente relevantes y absolutamente secundarios respecto a los mayores episodios de incremento de la producción derivados de la actividad extraordinaria y ocasional que reclama ampliar la plantilla, pues de no concurrir ésta y, pese a ello, continuar el trabajador prestando servicios, éstos lo serán sobre la actividad habitual de la empresa y lo lógico sería rechazar el contrato temporal⁹².

El RDL 32/2021, en su nueva redacción del art. 15.1, 2º *in fine* LET parece seguir la idea que planteamos, al exigir que en el contrato se precisen “las circunstancias concretas que la justifiquen y su conexión con la duración prevista” -el subrayado es nuestro-.

En relación con la vigencia máxima del contrato, se plantea otra importante cuestión: la contratación eventual sucesiva por la misma causa; esto es, si tras la extinción de un contrato eventual inicial es posible la celebración de otro contrato con base en la misma circunstancia. El problema es menor cuando nos referimos al mismo trabajador, pues de lo que llevamos explicado hasta ahora la respuesta es clara: no será admisible que el encadenamiento pueda superar la vigencia máxima total establecida⁹³. Pero sin duda, la cuestión de la sucesión de contratos eventuales se complica cuando el trabajador contratado eventualmente no sea el mismo. Ciertamente, en estos casos el control judicial se limita a exigir el límite temporal con cada trabajador individualmente considerado, idea que parece reforzar la remisión del art. 15.5, 3º LET a la negociación colectiva para que establezca medios para prevenir el abuso en la rotación. A nuestro parecer, es absurdo admitir el contrato eventual por la misma causa para el mismo o similar puesto con sucesivos empleados y no con el mismo, pues no solo se perjudica al trabajador concreto que tendrá necesariamente que concluir su relación laboral (pese a que esas mismas funciones van a ser desempeñadas por otro trabajador eventual), sino que, en todo caso, desactiva cualquier intento de control de su uso irregular y favorece la rotación. No debería perderse de vista que, si los límites temporales juegan, en opinión de los

91 ÁLVAREZ DE LA ROSA, 2004, págs. 12 y 13; y AGUILERA IZQUIERDO, 2001, págs. 116 y 117.

92 También, ALFONSO MELLADO, 2002, pág. 194, BURGOS GINER, 2009 (AA.VV.), pág. 63, y BALLESTER PASTOR, 1999 y 2005, pág. 51. Desde sus orígenes, esta jurisprudencia recibió una crítica, también por sus perniciosos efectos, SEMPERE NAVARRO/CARDENAL CARRO, 1999.

93 STS, de 21/04/2004 (rec. 1678/2003). Lo afirmado será de aplicación cuando se produzcan supuestos de subrogación (legal o convencional) o fenómenos de grupos de empresas (PÉREZ REY, 2006, págs. 61 y 62), o incluso concorra la contratación indirecta vía ETT (por todas, STS de 15/11/2007, rec. 3344/2006, y de 17/10/2006, rec. 2426/2005 -que reitera doctrina de 04/02/1999, rec. 2022/1998).

propios tribunales, para preservar que la actividad no es permanente, esa vigencia del contrato debiera ser al menos la máxima para un mismo puesto (entendido como ámbito donde en la empresa opera la movilidad funcional *ex art.* 39.1 LET)⁹⁴. Esta conclusión nos parece más acertada y coherente con la referida función de frontera de la vigencia máxima, de modo que la misma actúe “como límite total y absoluto, tanto para la duración del contrato como para la celebración de otros contratos en razón a las mismas circunstancias, para preservar la naturaleza de la eventualidad”⁹⁵.

Recordemos que el RDL 32/2021 introduce algunas previsiones conectadas con lo señalado: por un lado, la ya señalada garantía frente a la rotación del puesto (art. 15.5, 2º LET); y por otro, la duración máxima para el contrato por circunstancias de la producción ocasional, pero previsible (al fijar 90 días -no continuados- como límite total de tiempo que rige la causa, con independencia de cuantos trabajadores sean contratados por esta causa-submodalidad en ese tiempo).

c) Supuestos problemáticos

- Campañas y trabajos de temporada (agrícolas, rebajas, etc.)

Como fácilmente se entenderá, en estos casos correspondería el contrato fijo discontinuo (art. 16 LET) o el fijo periódico (art. 16.1, 2º LET y art. 12.3, LET), pues en todos ellos se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente en el tiempo, pero reiterada y dotada de una cierta homogeneidad (en cuanto al objeto -actividad-, más que al momento), lo cual evidencia que tales trabajos responden no a necesidades ocasionales, sino habituales y permanentes (aunque no continuadas)⁹⁶. En definitiva y remitiéndonos a lo señalado *supra*, existiendo tal reiteración en el tiempo, lo que corresponde será el referido contrato indefinido⁹⁷.

Tal conclusión viene a plasmarse en la propia reforma del art. 16 LET. Con todo, se recogía con mayor claridad y de forma más expresa en los documentos debatidos en la *Mesa de Diálogo Social* (*vid.*, *v.gr.* doc. 17/11/2021)

94 También, BENAVENTE TORRES, 2020, pág. 179. *Vid.* la propuesta de reforma (doc. 17/11/2021), finalmente, no incluida en el RDL 32/2021, sobre el contrato temporal *por causa productiva ocasional* respecto a la posibilidad de conversión en indefinido de puestos de trabajo que se ocupen rotativamente.

95 STS, 21/04/2004 (rec. 1678/2003). También, STSJ Islas Canarias/las Palmas, 27/06/2005 (nº 761).

96 En estos casos se incluyen las encuestas no excepcionales ni extrañas a las que forman parte de la investigación continua y periódica de la entidad (EIA, EPA, etc.), aunque la misma no acontezca en fechas similares; SSTS, de 05/07/1999 (rec. 2958/1998), de 22/02/2011 (rec. 2498/2010) y de 21/12/2006 (rec. 792/2005). Incluso en el caso de las rebajas, aunque puedan representar perfiles muy variados (al punto de que no es exigible que se oferten) y respondan todas ellas a aumentos de demanda, lo cierto es que son habituales en el sector y reiteradas con periodicidad; STS de 11/04/2006 (rec. 22/2003). Respecto a las tareas agrícolas, STS 26/10/2016 (rec. 3826/2015).

97 Y sin que la negociación colectiva pueda, en ningún caso, exigir requisitos añadidos, ajenos al objeto o actividad, para conllevar la calificación como fijo-discontinuo; SSTS 26/10/2016 (rec. 3826/2015) y de 04/10/2017 (rec. 176/2016).

– Descentralización productiva

De nuevo, en relación con los procesos de descentralización y externalización productiva continuada, nuestro Alto Tribunal admite supuestos de temporalidad, en este caso, sobre la base de un contrato eventual y para atender al mayor volumen de trabajo que, en el inicio de una contrata, puede requerirse para su adecuada puesta en marcha (“hasta la consolidación de la práctica en la ejecución”)⁹⁸.

La cuestión, desde nuestro punto de vista, es de nuevo la desconexión entre la causa de temporalidad y la actividad habitual, lo que acontece ahora también en términos similares a los ya explicados al referirnos al contrato por obra o servicio determinado (a donde nos remitimos). Es decir, si en el general de los casos la actividad objeto de una contrata requiere de un mayor volumen de trabajo al inicio, costaría entender la eventualidad para empresas dedicadas a operar en dicho *mercado interno*, pues ese plus inicial será una necesidad habitual para ellas (aunque no se manifieste de manera continuada durante toda la contrata). En otras palabras, para este tipo de empresas, las contrataciones implican ese mayor trabajo inicial, por lo que éste no es sino parte de su actividad ordinaria.

Consecuentemente, en nuestra opinión, debiera acudirse al contrato fijo discontinuo (art. 16 LET) que, por lo general, al depender de que se concierte una nueva contrata (lo que, bien observado, no deja de ser un mero riesgo empresarial de operar en este mercado interno), no acontecerá en fecha cierta, sino de manera irregular.

El RDL 32/2021 parece plasmar esta conclusión en su reforma de los arts. 15 y 16 LET.

Y en esta línea, por dar coherencia a la interpretación judicial y mantener la previsión convencional dentro de una lógica limitativa (ex art. 15.1, c) últ. párr. LET), debería concluirse que solo será posible la contratación eventual en estos casos si, además, concurre una excesiva acumulación de tareas en dicha fase del proceso de avance de la campaña, por cuanto que ese mayor requerimiento inicial no se presume por la mera previsión convencional⁹⁹. Esta conclusión es además coherente con la idea de que la mera introducción de nuevas líneas de negocio o apertura de nuevos establecimientos no puedan justificar esta causa, pues en ellos faltaría el término de comparación (cuál sea la actividad empresarial ordinaria o habitual) - PÉREZ REY, 2006, pp. 15-17-¹⁰⁰. Pero de admitirse¹⁰¹, en estos casos, la comparativa debería realizarse no con la actividad a desarrollar en cada contrata (la inicial en relación a la finalmente requerida), sino con lo que sucede en otras contrataciones similares que ejecuta la empleadora.

98 Nos referimos a la STS de 12/12/2018 (rec. 151/2017), que legitima la validez de la cláusula convencional que admite la posibilidad, en su caso, de utilizar el contrato eventual en los primeros meses de las campañas que puedan acordar la empresa de *contact center* y la cliente.

99 BENAVENTE TORRES, 2020, págs. 180 y 181, y la propia STS de 12/12/2018 (rec. 151/2017)

100 Dicho autor sostiene la necesidad de acreditar la actividad requerida para la empresa antes y después de tales circunstancias (*ibidem*, págs. 33 y 34). También, BALLESTER PASTOR, 2005, pág. 47.

101 Cuestionando que esas *novedades* no puedan justificar el contrato y, en todo caso, subrayan la complejidad de distinguir con nitidez qué tareas justifican la causa, debido precisamente a la amplitud y vaguedad de los términos legales, en GÓMEZ ABELLEIRA, 2017, pág. 111.

2.3.3. *Contrato de interinidad*

El último de los supuestos contemplados en el art. 15 LET (y RD 2720/1998) responde a razones organizativas: la falta transitoria del personal previsto¹⁰². Por tanto, esa insuficiencia temporal de mano de obra para atender las necesidades empresariales no es consecuencia de variaciones externas (circunstancias del mercado, etc.), sino internas: ausencias del personal existente o falta de cobertura de un puesto ya previsto en la empresa para atender a la actividad habitual.

Antes de entrar en su concreta regulación, debe advertirse que, aunque esta modalidad sea la que menor número o porcentaje de contratos de duración supone (particularmente respecto al sector privado), no menos cierto es que manifiesta una duración temporal media ostensiblemente más corta incluso que los dos anteriores¹⁰³. Y del mismo modo, que la mayor parte de los problemas en términos de temporalidad se vinculan a las AA.PP. (y respecto a la interinidad por vacante).

Una última observación. Como sabemos, esta modalidad estructural no tiene prevista indemnización alguna al extinguirse (art. 49.1, *c* LET). Si quiera brevemente, queremos manifestar que no compartimos tal exclusión, particularmente, respecto a la interinidad por vacante, pues ni siquiera frente al mismo son sostenibles las razones esgrimidas para justificar la excepción en la interinidad por sustitución (*u.gr.*, que el puesto no se elimina y, junto a ello, que el trabajador sustituido, en el general de los casos, seguirá devengando antigüedad también a efectos indemnizatorios por extinción).

a) Causa (organizativa): Sustitución o vacante

– Sustitución

Salvo la expresa previsión para la cobertura de la jornada reducida en ciertos casos (art. 5.2 RD 2720/1998)¹⁰⁴, el elemento definidor de este contrato es, esencialmente, la ausencia de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo¹⁰⁵. En ambos casos, la vigencia del contrato se extenderá hasta que desaparece tal derecho, y en particular ahora, cuando concluya la mencionada reserva (art. 8.1, *c*) RD 2720/1998), lo que acontece por reincorporación del sustituido o por finalización del plazo para dicho reingreso sin que éste se produzca, o bien, porque se extinga la causa concreta que otorgaba el derecho a la reserva.

¹⁰² Téngase presente, además, la posibilidad de que esta modalidad contractual pueda celebrarse para cubrir la ausencia de autónomos o cooperativistas que cesen temporalmente en su trabajo por alguna de las causas que prevé el art. 48 LET (art. 4.3 RD 2720/1998).

¹⁰³ Los datos, CES, 2021, pág. 347.

¹⁰⁴ Al respecto, RODRÍGUEZ IZQUIERDO, 2002, pág. 36. Tal y como se plasmó en los documentos debatidos en la *Mesa de Diálogo Social* (doc. 17/11/2021), el RDL 32/2021 ha incluido expresamente en el nuevo art. 15.3, 2º LET) el supuesto ya contemplado reglamentariamente, aunque ampliando su alcance a “aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido”.

¹⁰⁵ Como ha aclarado el TS no es necesario que la reserva del puesto derive de una previa suspensión del contrato del sustituido, pues la norma no lo exige y existen otras posibilidades que así lo permite; por todas, STS, de 26/05/2021 (rec. 2199/2019), en la cual, además, se especifica que las causas que dan lugar a la reserva del puesto son las que puedan establecerse en la ley o por las partes (colectivas o individuales incluso).

Adviértase pues la importancia de los términos en los que la sustitución se contemple en el contrato, porque especificada en él una situación concreta, al concluir la misma, se justifica el cese, aunque el trabajador sustituido pase directamente a una nueva situación de reserva de puesto de trabajo que posibilite otra vez esta modalidad, ya que en ningún caso la empresa estará obligada a cubrir la vacante originada tras el fin de la sustitución¹⁰⁶. En este sentido, y en una lógica inversa, cuando no se menciona la específica causa de la reserva del puesto de trabajo, sino más ampliamente, mientras tal reserva perdure, la desaparición de una de las concretas circunstancias que dan lugar a la misma no permite la extinción del contrato en tanto que el derecho de reserva se mantenga (*v.gr.*, trabajadora en IT que, tras ella, y sin solución de continuidad, es dada de baja por maternidad, etc.)¹⁰⁷.

Si bien finalmente no se ha plasmado en el RDL 32/2021, debe señalarse que en la *Mesa de Diálogo Social* (*v.gr.*, docs. de 14/10/2021 y de 17/11/2021) se barajó que en este supuesto la extinción del contrato se produciría “*exclusivamente por la reincorporación de la persona sustituida*” (incluso, inicialmente -doc. 30/06/2021-, se llegó a señalar que “cuando hayan transcurrido veinticuatro meses sin que se haya producido la reincorporación de la persona sustituida, la contratada con carácter temporal adquirirá la condición de fija”; y a tal efecto, de darse esa reincorporación posterior, preveía la misma como una nueva causa de extinción en el art. 52 LET).

En nuestra opinión, parece acertada la reformulación final, tanto por razones técnico-jurídicas como de oportunidad.

– Vacante

El segundo de los supuestos de interinidad es el previsto para empleo a un trabajador *durante* el proceso de selección o promoción que da lugar a la cobertura de un puesto (sea temporal o indefinidamente)¹⁰⁸. Esta submodalidad de interinidad se extingue con la finalización del proceso de elección/promoción (haya o no cobertura) y, en todo caso (art. 8.1, c) 4º RD 2720/1998), de llegar antes, por el transcurso del plazo máximo previsto.

Adviértase que la vigencia máxima no tiene ninguna incidencia directa en el propio proceso selectivo o de promoción, pues existiendo al momento de la contratación, nada impide que el mismo se haya iniciado con anterioridad al contrato de interinidad y/o que continúe con posterioridad. Y del mismo modo, al no existir en principio obligación de cubrir el puesto (por tanto, salvo previsión en sentido contrario), la extinción del contrato no podrá extenderse más allá de la finalización de tal proceso (haya o no cobertura), pues la causa de temporalidad opera no *por* la cobertura, sino por el desarrollo de dicho proceso (*durante*), por lo que concluido éste, sea cual fuere el resultado, decae la causa¹⁰⁹.

106 Sobre todo ello, *vid.* SSTs de 29/09/2003 (rec. 3539/2002), de 16/05/2005 (rec. 2646/2004) y de 13/05/2008 (rec. 1561/2007).

107 Por todas, STS 10/05/2011 (rec. 2588/2010).

108 RODRÍGUEZ IZQUIERDO, 2002, pág. 40, y RODRÍGUEZ RAMOS, 1996, págs. 40 y 41.

109 Respecto a los puestos reglamentados que exigen la cobertura de la plaza interina (*v.gr.*, AA.PP.), cabe señalar que la extinción no procederá cuando el proceso se declare desierto, por cuanto en estos casos no se alcanza tal término final: la cobertura definitiva (no solo provisionalmente). En todo caso, bastaría la cobertura, aunque el titular no la desempeñe materialmente porque simultáneamente decida solicitar una excedencia. Con todo, habrá que atender muy especialmente no solo a las normas legales y reglamentarias, sino también a las previsiones que en este sentido establezca el convenio de aplicación, que bien puede

En todo caso, parece razonable concluir la ilicitud de un nuevo contrato de interinidad para la cobertura de la misma plaza que justificó uno anterior, porque de lo contrario podría abrirse una peligrosa vía de fraude y abuso (rotación), consistente en la contratación temporal de interinos de forma sucesiva (al no existir, en principio, tal obligación de cobertura). Por tanto, de constatarse esta práctica ilícita, el resultado debiera ser la consideración como despido improcedente del interino que indebidamente vio así extinguido su contrato¹¹⁰.

En otro orden de cosas, cabe recordar que la duración máxima legal (tres meses) admite alguna excepción, en concreto, la expresamente prevista para el caso de las AA.PP. (que se regirá por sus propias normas). Sin embargo, pese a tal excepción *subjetiva*, nuestra jurisprudencia ha extendido tal ampliación del plazo máximo legal a otras empresas en los que sus procesos de selección estén reglados (*u.gr.*, convencionalmente), pues la fijación de aquél “es una garantía frente a los abusos o fraudes”, por lo que, en los casos ahora referidos “la garantía surge de la propia regulación legal o convencional, y el empresario no tiene disponibilidad sobre la aplicación de un proceso reglado”¹¹¹. No compartimos esta conclusión, pues indirectamente está favoreciendo que la negociación colectiva pueda ampliar la duración de esta modalidad, lo que no parece que fuera la voluntad del legislador, como fácilmente se puede deducir, *sensu contrario*, de lo acontecido en las otras modalidades temporales¹¹². Es además dudoso que la solución planteada sea más tuteladora para el colectivo de trabajadores, pues como la experiencia en el sector público evidencia, pueden ser mayores los problemas que la solución.

Por todo lo cual, y en todo caso, la solución de mínimos -teniendo en cuenta además lo acontecido en las AA.PP.- debiera ser que el contrato devenga indefinido, al decaer la justificación de ese exceso por no observarse las reglas y/o plazos convencionalmente previstos que eran los que servían para excepcionar la vigencia máxima¹¹³.

El RDL 32/2021 ha plasmado provisiones en todo lo señalado, así, ha excluido esta última excepción, y fija una vigencia máxima de 3 meses, pero ahora el convenio colectivo solo podrá minorar tal duración. Del mismo modo, excluye la posibilidad de un nuevo contrato para el mismo objeto una vez superada la duración máxima. Finalmente, precisa ahora que esta submodalidad del contrato por sustitución solo pueda tener lugar para la cobertura definitiva “mediante un contrato fijo” (excluyendo, por tanto, su validez cuando el puesto sea temporal).

conllevar causas de extinción distintas a la cobertura definitiva (ex art. 49.1, *b* LET). Sobre todo ello y su evolución, STS, de 19/09/2019 (rec. núm. 217/2018).

110 Así se desprendía, entre otras, de la STS de 14/06/1999 (RJ 6157).

111 Por todas, STS 11/04/2006 (rec. 1394/2005).

112 En definitiva, una vez más, la solución judicial nos remite a esa una lógica flexibilizadora que nos recuerda la ya clásica afirmación de que “ni los requisitos de forma exigidos para válida contratación temporal de trabajadores podían ser valorados como requisitos sustanciales, ni cualquier exigencia temporal podía ser interpretada de forma que impidiera la introducción de matices justificativos de una temporalidad superior a la establecida”; Por todas, STS de 20/06/2000 (rec. 4282/1999).

113 En relación con las AA.PP., sobre el tema, *vid.* STS de 28/06/2021 (rec. 3263/2019), condicionada en gran medida por la doctrina del TJUE, particularmente, STJUE 03/06/2021 (C-726/19). En el empleo público se plantea además otro problema, cual es la cuestión de las OPE y CPE y su conexión con (la extinción de) los contratos de trabajo afectos. Al respecto, *vid.* STS (C-A) de 12/12/2019, rec. 3554/2017).

Más restrictivas eran las propuestas debatidas en la *Mesa de Diálogo Social* sobre esta submodalidad, pues en ellas se planteaba que “*Salvo en el caso del empleo público, en ningún caso el contrato por causa de sustitución permitirá la cobertura de vacantes*” (previsión que solo desapareció en el último momento -doc. 14/12/2021-).

b) Supuestos problemáticos: vacaciones y otras interrupciones periódicas

Conviene hacer algunas observaciones a ciertos supuestos que generan mayores dudas y conflictividad y que posiblemente estén generando los advertidos problemas de rotación y menor duración medida que se detectan en esta modalidad.

En este sentido, se han planteado importantes dudas sobre la admisión de la contratación temporal estructural para las ausencias del trabajador debidas a interrupciones periódicas de la prestación (festivos, vacaciones, etc.). Al respecto, se ha defendido la posible la realización de un contrato eventual o incluso de interinidad¹¹⁴. Descartada esta última opción por el propio TS¹¹⁵, se ha admitido en alguno de esos supuestos, pero de manera muy limitada, la posibilidad de un contrato eventual (al tratarse de una necesidad genérica de trabajo, no la específica de un puesto concreto previsto)¹¹⁶. Como adelantábamos al referirnos a esa modalidad, tal excepción aparece circunscrita al ámbito público (AA.PP. u otros organismos públicos), precisamente por las restricciones a la agilidad en la contratación en el empleo público. No obstante, esta explicación, al igual que ha ocurrido con el plazo de vigencia del contrato de interinidad por vacante, podría permitir su extensión a cualesquiera entidades -públicas o no- que tengan reglamentada las posibilidades de contratación indefinida de manera igualmente “*rígida*”, lo que no parece aceptable sin más.

Sea como fuere, partiendo de aquella consideración (excepcionalidad y -cierta- limitación subjetiva), para su admisión se requiere la concurrencia de otras exigencias adicionales: de un lado, la existencia acreditada de un incremento de las necesidades productivas de la empresa que provoque “una desproporción entre la actividad a realizar y la plantilla de la que se disponía” (lo que no se presume por la mera existencia de interrupciones periódicas)¹¹⁷. Además de ello, de otro, que se trate de una concreta y ocasional situación (circunstancias no previsibles), pues no es posible su recurso continuado para hacer frente a dichas ausencias periódicas, ya que “comportaría admitir una «eventualidad» que se produciría cada año y que por ello obligaría a

114 Sobre esta última, RODRÍGUEZ IZQUIERDO, 2002, pág. 35; con algún matiz, PRADOS DE REYES, 2001, pág. 40.

115 Por todas, SSTS de 12/07/1994 (rec. 121/1994), y de 12/06/2012 (rec. 3375/2011).

116 STS de 07/12/2011 (rec. 935/2011). *Vid.* también, ALFONSO MELLADO, 2002, págs. 191 y 192; y GARCÍA MURCIA, 2003, pág. 221. En todo caso, cuando la existencia de una necesidad de mano de obra no derive de circunstancias externas, del mercado (causas productivas), sino que lo es respecto a tareas correspondientes a una plaza o puesto concreto que, pese a estar previsto, no se encuentra cubierto (pero sí iniciado un proceso para ello), sí podría justificarse un contrato de interinidad por vacante; STS de 07/12/2011 (rec. 935/2011). *Vid.* también, ALFONSO MELLADO, 2002, págs. 191 y 192; y GARCÍA MURCIA, 2003, pág. 221.

117 *Vid.* STS de 12/06/2012 (rec. 3375/2011). También, STS de 05/07/1994 (rec. 83/1994) y de 26/03/2013 (rec. 1415/2012).

contratar anualmente un trabajador por (*un tiempo cierto y ante una misma circunstancia*), lo que mal puede sostenerse¹¹⁸.

Compartimos esta conclusión final ya que “nada de extraordinario resulta el disfrute de los periodos de descanso y vacaciones (...)¹¹⁹, más al contrario, se trata de interrupciones periódicas y previsible (coincidentes incluso en periodos similares), por lo que es claramente cuestionable la reiteración de la contratación temporal (interinidad/eventual) para darles cobertura. En consecuencia y en tal caso, defendemos que el contrato que correspondería es el fijo discontinuo¹²⁰.

El RDL 32/2021 ha incluido expresamente como causa del nuevo contrato temporal por circunstancias de la producción, las oscilaciones que deriven de las vacaciones anuales.

3. ALGUNAS CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

De todo cuanto hemos señalado respecto al papel de la contratación de duración determinada en materia de empleo y flexibilidad podemos extraer que, en un contexto dominado por la denominada “*cultura de la temporalidad*”, es ilusorio pensar en revertir la situación con meros retoques normativos en dirección a favorecer la contratación indefinida o centrados en incidir en otras vías de flexibilidad *en el núcleo*. Más acertadamente, y tras décadas de tales intervenciones, parece obvio que, como vimos *supra*, no sea pensable que así las empresas vayan a renunciar a las cotas de flexibilidad-poder *unilateral* que la temporalidad les permite (CRUZ VILLALÓN, 2015, 26-27).

En consecuencia, creemos que la intervención del legislador en este ámbito debe ser más directa y radical, acorde a la gravedad del problema (TOHARIA CORTÉS, 2002, pp. 137-139)¹²¹. Y en este sentido, abogamos por una mejor y más clara delimitación de los aspectos centrales y sustanciales de tales contratos temporales (causa y contenido), al objeto de hacer real su carácter de excepción a la contratación indefinida. Y también, por la introducción de elementos que no solo equiparen mejor el tratamiento jurídico y de costes de temporales e indefinidos (*v.gr.*, indemnización por extinción, etc.), sino, sobre todo, que hagan especialmente gravosa la contratación temporal en general (*v.gr.*, cotizaciones adicionales, etc.) y la fraudulenta en particular¹²².

118 STS 09/12/2013 (rec. 101/2013) -el subrayado en nuestro-. De especial interés, STS, 10/11/2020 (rec. 2323/2018).

119 STS de 30/10/2019 (rec. 1070/2017).

120 También, BALLESTER PASTOR, 2005, págs. 49 y 54. En contra, SSTSJ de Aragón, de 25/02/2002 (nº 186 y 187), o de Cataluña, de 24/05/2001 (nº 4497).

121 Obviamente, a ello cabría añadir una política de empleo que convenza a los empresarios “de las debilidades subyacentes de una plantilla” como la que implica la alta temporalidad y rotación: desmotivada, sin formación, etc.; OJEDA AVILÉS/GORELLI HERNÁNDEZ, 2006, pág. 33. También, MARTÍN BARREIRO, 2016, págs. 40 y sgs.

122 Algunas ideas, en CASAS BAAMONDE, 2017, y CRUZ VILLALÓN, 2016, págs. 215 y sgs. (en especial, 221 y sgs.). En relación a las cotizaciones, el RDL 32/2021 ha recogido una reforma del art. 151 LGSS algo más acertada, a nuestro parecer, que la que se planteó ante la *Mesa de Diálogo Social* (docs. 05 y 17/11/2021), ya que ésta implicaba un incremento de cotizaciones de los trabajadores temporales solo durante los periodos de baja, lo que implicaba otros riesgos ya constatados de despidos de trabajadores en dicha circunstancia (En extenso, COSTA REYES, 2019-2). Más acertada nos parecería incluso la solución más ambiciosa prevista en Italia; *vid.* CASAS BAAMONDE/GARCÍA QUIÑONES, 2021, pág. 34.

3.1. Reformulación de las causas del art. 15.1 LET

Como hemos pretendido evidenciar a lo largo de nuestro estudio, particularmente visto en comparación con otros países, la formulación de las causas no es ni la única ni la principal causante de las altísimas tasas de temporalidad, pues con tipos más abiertos incluso que los de nuestro país, arrojan cifras menos dramáticas. Ahora bien, también hemos constatado que la regulación de los tipos o causas justificativas sí tienen una importante incidencia en el abuso de la temporalidad, *per se* y porque sobre las mismas actúan los operadores jurídicos y socioeconómicos.

Por tanto, subrayamos, es importante una intervención más contundente y decidida sobre tipos contractuales admitidos, que restrinja y delimite claramente las causas que justifican la contratación de duración determinada, singularmente en nuestro país, atendida la extensión de la *cultura de la temporalidad* en el mismo.

Nuestra posición se aleja pues de planteamientos como los que recientemente rescatan el *contrato único*, ya que no compartimos la idea de que una restricción en la temporalidad deba abrir, una vez más, mayores grados de flexibilidad en el despido TOPE¹²³. De forma más ajustada al contexto comunitario y a nuestra propia tradición, defendemos admitir modalidades de contratación temporal estructural, si bien acotando los supuestos posibles, lo que parece implicar un mayor rigor y precisión en los términos con que aquéllas se expresan (tanto en positivo como en negativo).

El RDL 32/2021, en la redacción dada al art. 15 LET, ha mantenido esta lógica.

Como ya nos hemos referido a los *contratos por sustitución* de persona trabajadora (antes, *por razones organizativas*), por su similitud a los contratos de interinidad, nos vamos a centrar ahora en los temporales por circunstancias de la producción (antes, *por razones productivas*)¹²⁴. Y comenzamos advirtiendo que algunas voces han visto en la regulación propuesta la desaparición material del *contrato temporal por obra o servicio determinado* (art. 15. 1, a LET)¹²⁵. Frente a ello, y en línea con lo propuesto por nuestra parte, creemos que la lectura correcta es excluirlo solo cuando el mismo se vincule a una contrata o concesión administrativa continuada o referida a la actividad habitual (de la principal o de la empleadora), lo que, como sabemos, no pasa de ajustarse a la reciente jurisprudencia sobre esa problemática relación temporalidad-externalización. Lo mismo cabe señalar, como hemos estudiado, respecto trabajos de naturaleza estacional o vinculados a campañas, sobre los cuales ya hemos puesto de manifiesto la doctrina judicial contraria a justificar *per se* la contratación temporal del trabajador en ellas empleado.

123 En extenso, CONDE RUIZ/LAHERA FORTEZA, 2021. Recordemos además que la finalización de la contrata se considera ya una posible causa de extinción, bien con los límites y garantías del art. 51 o 52 LET, por todas, SSTS, de 31/01/2018 (rec. 1990/2016), y de 03/11/2020 (rec. 1521/2018).

En todo caso, es cuando menos *llamativo* los vaivenes en las conclusiones de los estudios económicos sobre la relación entre desempleo y coste-indemnización por extinción del contrato, lo que en definitiva corrobora nuestra conclusión; GIMENO DÍAZ DE ATAURI, 2014, págs. 84 y sgs.

124 La propuesta original y la anterior (doc. 14/10/2021) parecían más restrictiva con esta modalidad.

125 Algo que ya fue planteado por la doctrina, LAHERA FORTEZA, 2001, págs. 157-159.

Como complemento, y en línea con lo que hemos defendido, la propuesta de reforma parece destinar la figura del contrato fijo-discontinuo para dar cobertura a tales supuestos, cuya regulación y configuración se verá afectada para darles cabida expresa. Con todo, esa mayor indefinición del momento en que se actualiza el objeto de la prestación en estos casos (al depender incluso de factores no absolutamente ajenos a la empresa ni al riesgo propio del mercado), abren el riesgo a una “absoluta aleatoriedad de las necesidades a cubrir” y, por tanto, a la “disponibilidad absoluta del trabajador” (BENAVENTE TORRES/RODRÍGUEZ COPÉ, 2002, pp. 82-84). Por tanto, es imprescindible la introducción de elementos que tutelen la situación del trabajador (en concreto, para no ser despedido) cuando concurra causa que justifique su no incorporación/negativa al llamamiento; aspecto en el que la negociación colectiva puede jugar un importante papel y permitir también con ello a la empresa poder disponer de la fuerza de trabajo que precisa, particularmente.

El RDL 32/2021, en la redacción dada al art. 16 LET parece contemplar algo en este sentido, si bien de manera menos concreta que lo recogido en algunas de las propuestas debatidas (*vid.*, *v.g.*, doc. 17/11/2021). Quizás la limitación máxima del tiempo de espera o inactividad (3 meses) y la posterior habilitación para que la empresa decida qué hacer con el trabajador, minoren los riesgos señalados, pero no los eliminan (tanto más por cuanto que la negociación colectiva puede modificar ese tiempo)

3.2. Contratación temporal fraudulenta y medidas disuasorias. La efectividad de las normas laborales.

Además de una doctrina judicial y un marco legal y convencional poco restrictivo con la temporalidad, no debemos olvidar que también es un factor determinante de su excesivo uso “el conjunto de sanciones que se siguen del incumplimiento de la prohibición declarada en el texto, y el alcance y eficacia de los procedimientos de exigencia del cumplimiento de la ley” (GÓMEZ ABELLEIRA, 2014 -AA.VV.-). En este sentido, debemos referirnos a (la ineficacia disuasoria de) algunos los mecanismos actualmente existentes ante actuaciones fraudulentas o abusivas por parte de la empresa:

Primero, las sanciones y otras consecuencias administrativas. Debemos recordar que si bien la LISOS (art. 7.2) tipifica como infracción grave tal fraude y sanciona con multa tal conducta (art. 40.1, b LISOS), lo cierto es que la cuantía es a todas luces ínfima como para disuadir (incluso cuando concurren circunstancias agravantes, art. 39.2 LISOS)¹²⁶. Tampoco la interpretación del art. 149 LRJS ha permitido servir de acicate contra la contratación temporal irregular¹²⁷. En nuestra opinión, un pequeño cambio en este precepto y en la LISOS (en el sentido de que la multa lo sea por cada contrato temporal fraudulento)¹²⁸, supondrían una adecuada medida complementaria para reducir la temporalidad y castigar el abuso y fraude.

126 También, GÓMEZ ABELLEIRA, 2014 (AA.VV.). Tal es así que las últimas propuestas gubernamentales del anterior Gobierno iban en la línea de incrementar su cuantía; ver documento “*Apertura del curso del Diálogo Social*” (septiembre de 2017). En esta línea, proponiendo al menos la consideración en todo caso como infracción muy grave; ILLUECA BALLESTER, 2013 (AA.VV.), págs. 284 y 285.

127 *Vid.* SSTs de 22/05/2009 (rec. 1620/2008) y de 10/10/2007 (Rec. 3782/2006). En todo caso, la propia redacción del precepto ya evidenció su limitado alcance como vía a luchar contra la temporalidad; al respecto, PÉREZ REY, 2004 (II), págs. 441 y sgs.

128 También, CONDE RUIZ/LAHERA FORTEZA, 2021

Si bien no se contemplaba tal actuación en ninguno de los documentos presentados ante la *Mesa de Diálogo Social*, finalmente, el RDL 32/2021 (Artículo Quinto) ha introducido importantes cambios en este sentido en la LISOS.

Y *segundo*, las consecuencias del fraude de ley en la contratación temporal (art. 15.3 LET). Como sabemos, en estos casos se prevé la consideración como indefinido del contrato y, tal y como establece nuestra jurisprudencia, se procedería a aplicar las reglas -y costes- previstas para el despido improcedente. Obsérvese que con esta respuesta, aquella inicial actuación ilícita empresarial (fraude/abuso) no tendrá especial repercusión, ya que esa equiparación entre la extinción del contrato temporal fraudulento y el despido improcedente no implicaría mayores consecuencias para el empresario infractor que si desde el inicio hubiera obrado correctamente (contrato indefinido) y solo en la extinción actúa ilícitamente, de manera que ese doble incumplimiento (fraude en la contratación temporal y extinción ilícita), no tiene una mayor trascendencia, como sería lo razonable.

A esta ineficacia disuasoria ha contribuido muy especialmente, y como efecto reflejo, las reformas flexibilizadoras del despido, porque la reducción de los supuestos de nulidad y de los costes derivados del despido improcedente, pensados en principio para el caso del contrato indefinido, han terminado no solo cuestionando la efectividad del principio de estabilidad, sino muy particularmente, haciendo menos gravosa -o al menos equivalente- la opción por la contratación temporal fraudulenta o abusiva¹²⁹. De todo lo señalado es razonable concluir que deberían explorarse también otras vías con mayor capacidad de incidencia disuasoria. En concreto, y al menos en caso de fraude en la contratación temporal, debería preverse una indemnización adicional como resarcimiento al trabajador por los perjuicios derivados del fraude o el abuso al que se ha visto sometido¹³⁰. En este sentido, no podemos olvidar que ya en el ámbito general de los despidos improcedentes fraudulentos empieza a contemplarse esa posibilidad (*ex art. 30 CDFUE y art. 24 CSE*), precisamente para reforzar el innegable objetivo disuasorio de la indemnización¹³¹.

Igualmente, y de forma adicional a lo anterior, nos parece que debería considerarse la nulidad de la extinción del contrato temporal fraudulento o abusivo (en términos equivalentes a

129 GOERLICH PESET, 2017, pág. 16. También, (Editorial), 2021, págs. 7-8. Es más, la ya observada escasa goerencia de los contratos temporales en nuestro país (unido a la alta rotación y menor salario de los así empleados), hace prácticamente inexistente el interés del trabajador por reclamar su situación (también, GÓMEZ ABELLEIRA, 2017, págs. 114 y 115. Todo lo cual refuerza la idea de que el criterio indemnizatorio utilizado (el correspondiente al despido improcedente, recordemos, fijado sobre la base de la antigüedad), es claramente ineficiente e ineficaz y termina por reforzar la criticada cultura de la temporalidad. Al respecto, *vid.* las reflexiones y datos sobre nuestro país, a colación de la STC italiano 26/09/2018 (Nº 194) y a la decisión del CEDS de 11/02/2020 (reclamación 158/2017), en EDITORIAL, 2021, págs. 10 y sgs.

130 Más matizadamente, GÓMEZ ABELLEIRA, 2017, págs. 112, 113 y 126. CONDE RUIZ/LAHERA FORTEZA, 2021, plantean una indemnización superior a la actual por despido improcedente y recuperar la antigua indemnización de 45 días/año para estos casos de fraude.

131 En extenso, respecto al despido abusivo, MOLINA NAVARRETE, 2021. Algunas salas de Suplicación han admitido esta posibilidad, pero no la han otorgado por no haberse acreditado las excepcionales circunstancias que lo justificarían; *v.gr.* STSJ Cataluña 14/07/2021 (rec. 1811/2021) STSJ Castilla y León/Valladolid 01/03/2021 (rec. 103/2021) y STSJ Navarra de 24/06/2021 (rec. 198/2021). Sobre la jurisprudencia tradicionalmente contraria en nuestro país y sus razones, GORELLI HERNÁNDEZ, 2010, especialmente, págs. 118 y sgs.

lo previsto en los arts. 53.4 y 55.5 LET) o, al menos, el reconocimiento al trabajador temporal de la opción en caso de despido improcedente (derivado del fraude en la contratación temporal).

Dentro de esta línea se movían todos documentos presentados ante la *Mesa de Diálogo Social*, los cuales contemplaron siempre y expresamente la nulidad en los casos de la extinción del contrato temporal en fraude, “*cualquiera que sea la causa alegada para la extinción*”. No obstante, como sabemos, el RDL 32/2021 no ha plasmado esa propuesta de reforma del art. 55 LET.

4. BIBLIOGRAFÍA Y OTROS DOCUMENTOS

AA.VV.

- 1999.- (MONEREO, Dir.) Reforma del marco normativo del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida: puntos críticos; Comares.
- 2004.- (SEMPERE, Dir./MARTÍN, Coord.), Los contratos de trabajo temporales; Aranzadi.
- 2009.- (GARCÍA, Coord./VICENTE, Coord.) Contratación temporal y medidas de fomento del empleo; Atelier, 2010.- Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva; CCNCC-MTIN.
- 2013.- (GUAMÁN, Dir./CORDERO, Coord.) Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?; Bomarzo,
- 2014.- (GÓMEZ ABELLEIRA, Coord.), La temporalidad laboral como problema jurídico. Diagnósticos y soluciones; Tirant lo Blanch (TOL4.155.670).
- 2015.- (CRUZ VILLALÓN, Coord.), El impacto de la negociación colectiva sobre la segmentación laboral: Causa determinante e instrumento de contención; Tirant lo Blanch (TOL5.537.087).
- 2016.- (MONEREO/FERNÁNDEZ/LÓPEZ, Coord.) Las Políticas Activas de Empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional; Aranzadi.
- 2018.- (GALÁN/CALVO, Dirs.) Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción; Laborum, 2018
- 2018 (II).- (SÁEZ LARA, Coord.) “La negociación colectiva tras las reformas legales: especial referencia a Andalucía”; Monografías Temas Laborales-CARL.
- 2019.- (MOLINA NAVARRETE, Coord.) Impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea; CARL (MTL).
- 2020.- (SÁEZ LARA/NAVARRO NIETO, Coord.) La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Siglo XXI; Bomarzo.

AGUILERA IZQUIERDO, R., “El principio de causalidad en la contratación temporal”, *RM-TAS*, 33/2001

ALDE, Informe “Estabilidad en el empleo y protección del trabajador en caso de despido: el marco jurídico europeo y propuestas de debate para posibles nuevas reformas en España”, 2016

ALFONSO MELLADO, C.L., “Contratación temporal en unificación de doctrina;” *RDS*, 18/2002.,

ALONSO OLEA, M., “Principios generales en la contratación temporal”; AA.VV., La contratación temporal; ACARL, 1981

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., “La contratación temporal por circunstancias de la producción: la prueba de la eventualidad”; T.S., nº 167, 2004

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., “El impacto de la jurisprudencia del TJUE en el ordenamiento español en materia de contratación temporal: cuestiones no resueltas”; AA.VV. (MOLINA NAVARRETE, Coord.), 2019

ALZAGA RUIZ, I., “La contratación laboral temporal en el Derecho alemán”; en AA.VV. (Gómez Abelleira, Coord.), 2014.

ARAGÓN GÓMEZ C., “Incidencia de la precarización del mercado de trabajo en la seguridad social”; AA.VV. (GÓMEZ ABELLEIRA, Coord.), 2014.

BALLESTER PASTOR, I.

- 1999.- “El contrato eventual por circunstancias de la producción: la necesaria formalización de la causa de la contratación, la naturaleza del contrato como sometido a término cierto y el esfuerzo jurisprudencial por controlar la extensión temporal de la duración máxima operada por vía convencional”; AS, nº 13 (BIB 1999\689).
- 2005.- BALLESTER PASTOR, I., “Avances y defectos en el control del uso fraudulento del contrato eventual por acumulación de tareas. El importante papel del juzgador y el panorama actual tras una incipiente, pero creciente, intervención del regulador convencional: los nuevos retos planteados”; AS, nº 16.

BANYULS/RECIO, “Labour segmentation and precariousness in Spain: theories and evidence”, AA.VV., Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach; Manchester University Press, 2017.

BAYLOS GRAU/PÉREZ DEL REY, El despido o la violencia del poder privado; Trotta, 2009

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.,

- 2018.- “Temporalidad y calidad en el empleo: algunas propuestas de reforma”; AA.VV. (GALÁN/CALVO, Dirs.) Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción; Laborum, 2018
- 2019.- Contrato de obra y servicio vinculado a una contrata: ¿el TJUE abre la puerta a su calificación como indefinido? (casos C-29/18, C-30/18 y C-44/18, Cobra Servicios Auxiliares)”, Blog *Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales* (<https://ignasibeltran.com>), abril.

BENAVENTE TORRES, I., “Los contratos temporales de obra o servicio y eventuales en la negociación colectiva”; AA.VV. (SÁEZ LARA/NAVARRO NIETO, Coord.), 2020.

BENAVENTE TORRES/RODRÍGUEZ COPÉ, “Empresas de Trabajo Temporal y contratación indefinida: los periodos de inactividad”; REDTSS-EF, 236/2002 BENTOLILA/SEGURA/TOHARIA, “La contratación temporal en España”; Documentos de Trabajo (Working Paper) CEMFI, 11/1991

BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., “La contratación temporal: el caso anglosajón”, AA.VV. (GÓMEZ ABELLEIRA, Coord.), 2014.

BURGOS GINER, M.A., “El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción”; AA.VV. (GARCÍA, Coord./VICENTE, Coord.), 2009.

CAMPOS DAROCA, J.M., Empleo público y fraude en la contratación temporal; Wolters Kluwer, 2017

CAMPS RUÍZ, L.M., La contratación laboral temporal; Tirant lo Blanch, 1998

CÁRDENAS/VILLANUEVA, “*Flexibilization at the core to reduce labour market dualism: evidence from the spanish case*”; British Journal of Industrial Relations, April 2020 (0007-1080)

CASAS BAAMONDE, M.E.,

- 2016.- “La eficacia y la eficiencia del Derecho del Trabajo”; Revista de Administración Pública, nº 47
- 2017.- “La contratación temporal: problemas y soluciones. Un debate necesario”; Derecho de las relaciones laborales, 11/2017 (EDC 2017/512969).

CASAS BAAMONDE/GARCÍA QUIÑONES, “Estudio de síntesis en derecho comparado sobre la contratación temporal y los costes del despido en Europa (Alemania, Reino Unido, Portugal, Italia y Francia)”; UGT-ESTUDIOS, nº 17, 21 de octubre de 2021.

CES, Memoria socioeconómica y laboral de España (año 2019), 2020 / (año 2020), 2021 / (año 2017), 2018

COMISIÓN DE EXPERTOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL, Informe “*Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*”, 31/01/2005

CONDE RUIZ/LAHERA FORTEZA, “Contra la dualidad laboral”; Fedea Policy Papers, 07/2021 (junio)

COSTA REYES, A.

- 2010.- “Exigencias comunitarias, descentralización productiva y contratación temporal: a propósito de la Jurisprudencia española sobre contratos y contrato de obra o servicio”; RL, nº 1.
- 2014.- “Reforma de la Negociación Colectiva ¿Hacia dónde vamos?”; Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol 2, 1/2014
- 2018.- “La precarización del contrato de trabajo como medida de favorecimiento del emprendimiento: el caso del contrato de apoyo a emprendedores y del contrato a tiempo parcial”; RDS, 82, 2018.
- 2018 (AA.VV).- “Impulso al emprendimiento o precarización del trabajo: incidencia (del nuevo objetivo) de las reformas laborales en materia de contratación indefinida y a tiempo parcial”; AA.VV. (GÓMEZ MUÑOZ, Dir.), 2018
- 2019.- “Fomento del empleo en los ‘viernes sociales’. A propósito del RD-Ley 8/2910”, TL, nº 148.
- 2019 (2).- “Extinción del contrato del trabajador con ocasión de su incapacidad laboral: desajustes normativos y jurisprudenciales a la luz de la Directiva 2000/78/CE”; Derecho de las Relaciones Laborales, 9/2019 (EDC 2019/752594).

- 2020 (AA.VV).- “La negociación colectiva y el empleo. Límites y eficacia de las cláusulas de empleo, un problema no resuelto”; AA.VV. (SÁEZ LARA/NAVARRO NIETO, Coord.), 2020
- 2021.-, “Descentralización productiva y contrato temporal de obra o servicio determinado. A propósito de la STS de 29 de diciembre de 2020 (nº 1137, rec. 240/2018)”; Trabajo y Derecho, nº 3

CRUZ VILLALÓN, J.

- 1999 (AA.VV.) “Las reformas de 1997 y 1998 en materia de despido directo por causas económicas y empresariales”, AA.VV. (MONEREO, Dir.), 1999
- 2015 (AA.VV.), “Presentación: Claves de la relación entre negociación colectiva y segmentación laboral”; AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, Coord.), 2015.
- 2016.- “La recuperación de la lógica institucional en la contratación laboral: el equilibrio entre estabilidad y flexibilidad contractual”; Derecho de las Relaciones Laborales, nº 3.

DELGADO CASTAÑEDA, A., “Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la lucha contra el fraude en la contratación temporal: vicisitudes y carencias”; RMESS, 128/2017,

DURAN LÓPEZ, F., “El sacrificio de la contratación temporal en el altar de la rigidez”; Newsletter Laboral; Garrigues, Julio 2021

EDITORIAL, “Despido injustificado e indemnización: marco regular deficiente y reforma necesaria”; RDS 93/2021

ESPIN SÁEZ, M., “Temporalidad, relaciones laborales y recursos humanos: el caso francés”; AA.VV. (GÓMEZ ABELLEIRA, Coord.), 2014.

EUROFOUND, *Mapping youth transitions in Europe*; EU, 2014.

FERRARO, G., “Il contratto a termine rivisitato”; ADL, 3/2008

FINA SANGLAS, L., Mercado de trabajo y políticas de empleo; CES, 2001

GARCÍA MURCIA, J., “Contrato eventual”; AA.VV. (OJEDA AVILÉS, Dir.), Modalidades de contrato de trabajo; Tecnos, 2003

GARRIGUES GIMENEZ, A., “La “descausalización” en la contratación temporal”; TS, 171/2005

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., El coste del despido; Lex Nova-Thomson Reuters, 2014

GOERLICH PESET, J.M., ¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?”, SL, 110/2017-II

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.

- 2014 (AA.VV.) “La contratación laboral temporal: balance y perspectivas”; AA.VV. (GÓMEZ ABELLEIRA, Coord.), 2014.
- 2017.- Contratos laborales y temporalidad; Tirant lo Blanch, 2017

GORELLI HERNÁNDEZ, J., El coste económico del despido o el precio de la arbitrariedad: un estudio sobre la eficacia del despido disciplinario ilícito; Monografía Temas Laborales-CARL, 2010

GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., “Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva”; AA.VV. (MONEREO/FERNÁNDEZ/LOPEZ, Coord.), 2016

ILLUECA BALLESTER, H., “La actuación de la Inspección de Trabajo en materia de contratación temporal”; AA.VV. (Guamán, Dir./ Cordero, Coord.), 2013. ITSS, Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021, 2022 y 2023 KONLE-SEIDL/ TRÜBSWETTER, “*Dynamik auf den europäischen Arbeitsmarkten. Sind unsichere Verträge der Preis für mehr Beschäftigung?*”; IAB Kurzbericht, 25/2011

LAHERA FORTEZA, J.

- 2001. - Los contratos temporales en la unificación de doctrina; Wolters Kluwer.
- 2007.- “La definitiva crisis de la jurisprudencia de los 20 días en el encadenamiento de contratos temporales a la luz de la jurisprudencia comunitaria”; RL, nº 6.

LIBRO BIANCO Sul Mercato del Lavoro in Italia. “*Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*”; 2001

LIBRO VERDE, “*Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*” (COM-2006-148 final)

LORENTE/PITXER/SÁNCHEZ, “La lógica de la temporalidad en el mercado laboral español”; AA.VV. (GUAMÁN, Dir./ CORDERO, Coord.), 2013.

LUJÁN ALCARÁZ, J., “El contrato fijo de obra del sector de la construcción en la reforma laboral de 2010”; Revista Doctrinal Aranzadi Social, 12/2010 (BIB 2010\2144). MALO OCAÑA/TOHARIA CORTÉS, Costes de despido y creación de empleo; MTAS, 1999

MARTÍN BARREIRO, M., Los contratos temporales causales; Tirant lo Blanch, 2016

MERCADER UGUINA, J.R., La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999

MESA DE DIÁLOGO SOCIAL sobre la *Modernización del Mercado Laboral* (docs. de 30/06/2021, de 14/10/2021, de 17/11/2021 y de 14/12/2021).

MOLINA NAVARRETE, C.

- 2016.- El empleo temporal en el laberinto judicial: desenmarañando el enredo; Sepin.
- 2021.- “La función disuasoria de la indemnización por despido arbitrario: contenido esencial ‘olvidado’ del derecho al trabajo”; RDS, 93/2021. Del mismo autor, “El despido con causa irreal: ¿cambios augurables con la ratificación de la Carta Social Europea revisada?”; RTSS-CEF, nº 455

MONEREO PÉREZ/FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresa y despido: mecanismos extintivos del contrato de trabajo por necesidades de la empresa”, AA.VV. (MONEREO, Dir.), 1999

MONTOYA MELGAR, A., “Sobre globalización, “flexiguridad” y estabilidad en el empleo”; Aranzadi Social, 6/2008 (BIB 2008\1179).

NICOLÁS BERNAD, J.A., Necesidades productivas y temporalidad laboral; Aranzadi, 2017

OIT, El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas; 2016

OIT, Informe Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects; 2016, págs. 52 y sgs.

OJEDA AVILÉS/GORELLI HERNÁNDEZ, Los contratos de trabajo temporales; Iustel, 2006

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.P., “Naturaleza jurídica de las normas reguladoras de los supuestos estudiados”; AA.VV., 2010

PÉREZ DEL PRADO, D., “Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo”; AA.VV. (Gómez Abelleira, Coord.), 2014.

PÉREZ REY, J.

- 2006.- El contrato eventual por circunstancias de la producción, Bomarzo.
- 2004 (I) La transformación de la contratación temporal en indefinida; Lex Nova.
- 2004 (II) Estabilidad en el empleo; Trotta.

PRADOS DE REYES, F.J., “Cláusulas de contratación y empleo en la negociación colectiva”; D.L., n° 64, 2001-I

RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R., “La causa del contrato de interinidad”; TS, 144/2002

RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., “Flexiguridad: el debate europeo en curso; en Tres décadas de Relaciones Laborales en España; Universidad de Sevilla, 2015

RODRÍGUEZ RAMOS, P.T., El contrato de interinidad por vacante; Tirant lo Blanch (n° 33), 1996

ROJO TORRECILLA/GUTIÉREZ COLOMINAS, “A vueltas con las diferencias indemnizatorias nacionales en las extinciones de contratos temporales e indefinidos en el marco de una contrata”; Revista de Jurisprudencia Laboral, 2/2019

ROMAGNOLI, U.

- 2006.- “Il diritto del lavoro del ‘900: un’eredità difficile”, Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile; Giuffrè-Editore, 4/2006
- 2007.- “Y de pronto es ayer: sobre la precariedad de las relaciones laborales”; RDS, 38/2007

ROQUETA BUJ, R., “Presentación”, DL: 110/2017 (vol II) (Monográfico “Los retos en materia de contratación laboral”)

RUBEL, K., “Los contratos de derecho civil como forma de empleo en Polonia. Una flexibilidad ¿para qué seguridad?”; RL, 15/2007

SELMA PENALVA, A., La contratación indefinida en España; Dykinson, S.L., 2017.

SEMPERE NAVARRO, AV.

- 2011.- El contrato de trabajo (Vol. III). Contratos de trabajo temporales; Aranzadi.
- 2013.- “Contratación adecuada para afrontar vacaciones de la plantilla”; AS, n° 4 (BIB 2013/1523).

SEMPERE NAVARRO/CARDENAL CARRO

- 1996.- Los contratos temporales ordinarios en el ordenamiento laboral; La Ley- Actualidad
- 1999.- “La necesaria sujeción del contrato eventual a un término final y la STS de 4 febrero 1999”; AS, n° 5 (BIB 1999\1164).

SERVICIOS DE LA COMISIÓN (documento de trabajo); “Informe sobre España 2020” que acompaña al Documento “Semestre Europeo 2020. Evaluación de los avances en lo que respecta a las reformas estructurales y la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos, y resultados de los exámenes exhaustivos conforme al Reglamento (UE) n.º 1176/2011” {COM(2020) 150 final}, 26/02/2020; SWD(2020) 508 final.

SORIANO CORTÉS, D., “Principales aspectos del régimen institucional en los que se materializa la segmentación desde el punto de vista jurídico y el papel de la negociación. Negociación colectiva y estabilidad en el empleo”; AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, Coord.), 2015.

TOHARIA CORTÉS, L., “El modelo español de contratación temporal”; TL, 64/2002

TOSCANI GIMENEZ, D., “Algunas propuestas de reforma del derecho del trabajo como punto de partida para el diálogo social” Aranzadi Social, 5/2009 (BIB 2009\664)

VALDÉS DAL-RÉ, F., “Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral”; Revista Sociedad y utopía, 29/2007

VILA TIERNO, F., “Modalidades de contratación y empleo. Contenidos de la negociación colectiva en el nuevo contexto laboral”; AA.VV. (SÁEZ LARA, Coord.), 2018.