



Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna

TRABAJO FIN DE GRADO

Facultad de Derecho

Grado en Relaciones Laborales

Universidad de La Laguna

Curso 2020/2021

Convocatoria: Junio

Los Contratos Temporales en España: el uso abusivo del contrato temporal

Temporary Contracts in Spain: the abusive use of the temporary contract

Realizado por el alumno D. Tineo Espina Alejandro José.

Tutor por el Profesor D. Segado Rodríguez Pablo.

Departamento: Derecho del trabajo y Seguridad social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social



ABSTRACT

El presente trabajo hace un análisis de la contratación laboral en España y su uso abusivo y reiterado en las relaciones laborales tanto privadas como públicas. El principal objetivo es comprender la alta temporalidad en España, la comparación del uso de los contratos temporales con el resto de la Unión Europea y la rentabilidad o el riesgo que asumen los empresarios para llevar a cabo el fraude de ley en los contratos temporales. Se trata, por tanto, de un problema que lleva arrastrando España desde el siglo pasado y que seguimos buscando soluciones sin poder encontrarlas definitivamente y arreglar nuestro sistema productivo para que este sea más estable, seguro y de calidad.

Palabras clave: Temporary contracts, Relaciones Laborales, Fraude de ley.

ABSTRACT

This paper makes an analysis of labor recruitment in Spain and its abusive and repeated use in both private and public labor relations. The main objective is to understand the high temporality in Spain, the comparison of the use of temporary contracts with the rest of the European Union and the profitability or risk assumed by employers to carry out legal fraud in temporary contracts. It is, therefore, a problem that has been dragging on Spain since the last century and that we continue looking for solutions without being able to find them definitively and fix our production system so that it is more stable, safe and of quality.

Key Words: Temporary contract, Labor Relations, Law fraud.

Abreviaturas

| | |
|--------------|--|
| CE | Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978 (BOE n 311, 29 de diciembre de 1978). |
| CCAA | Comunidades Autónomas |
| ET | Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015). |
| EBEP | Real decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre (BOE nº 261, de 31 de octubre de 2015). |
| LGSS | Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261 de 31 de octubre de 2015) |
| LISOS | Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE n189, de 8 de agosto de 2000). |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| RD | Real Decreto |
| RDL | Real Decreto Ley |
| TS | Tribunal Supremo |
| TSJ | Tribunal Superior de Justicia |



Contenido

| | |
|---|-----------|
| Introducción..... | 5 |
| Reformas laborales en España. | 6 |
| Primera fase: temporalidad como paliativo a la crisis laboral (1984 – 1994). | 7 |
| Segunda fase: incremento del empleo y la degradación del trabajo estándar. (1994 – 2007). | 9 |
| Tercera fase: desempleo y destrucción de las bases normativas del empleo estándar. | 13 |
| Evolución de la población ocupada, asalariada del sector privado en España (2002 – 2015). | 13 |
| Tasas de temporalidad trimestrales en España y la UE – 15 (2005 – 2015). | 16 |
| Constitución Dogmática del contrato de trabajo y sus consecuencias. ... | 18 |
| Tipos de contratos de trabajo en España. | 20 |
| Contratos de trabajo temporales. | 21 |
| El contrato eventual por circunstancias de la producción..... | 23 |
| Contrato por obra o servicios determinados..... | 25 |
| Contrato de interinidad..... | 27 |
| La contratación temporal en fraude de ley. | 28 |
| El encadenamiento abusivo de los contratos temporales..... | 30 |
| Conclusiones..... | 34 |

Introducción.

El objeto de este trabajo de fin de grado, es el estudio de la figura de los contratos de trabajos temporales en España.

Se ha escogido este tema para analizar las peculiaridades e impactos que tienen los contratos de trabajo temporales en España y su abuso reiterado por parte de los empresarios e incluso por la Administración Pública. Se cree que la temporalidad en el trabajo español es algo moderno, sin embargo, como podemos comprobar a lo largo de este trabajo, sobre todo al principio del mismo, observaremos que la eventualidad en los contratos se remonta desde los años ochenta. Desde la fecha citada, se ha visto que la temporalidad en las relaciones laborales ha surgido como una supuesta solución a la crisis laboral sufrida a lo largo de los años y a través de las crisis económicas que España ha tenido, sin embargo, se verá cómo dicha solución se convierte a su vez en un problema al no dar una estabilidad en el empleo a los trabajadores.

La contratación temporal tiene defensores y detractores, lo que motiva en este trabajo a buscar el porqué de la situación laboral en España. Por tanto, hemos llegado a la conclusión de que el problema no está en la temporalidad sino en su uso abusivo reiterado, el cual da poder a la parte contratante al tener la potestad de hacer fraude de ley a cambio de su beneficio económico.

Reformas laborales en España.

Para entender el mercado de trabajo español, previamente hay que hacer un análisis de las causas y consecuencias de las reformas laborales, y cómo estas nos han llevado hacer de la excepción a la normalidad en cuanto a los contratos temporales. Podemos entender que el origen de la contratación temporal en España se debe a la recesión iniciada en el año 2008, en donde el mercado de trabajo llegó a superar el 20% en la tasa de desempleo. Sin embargo, comprobaremos que la inestabilidad laboral con respecto al uso de la contratación temporal se remonta desde los años ochenta (Carrero, Blasco de Luna, & Javier, 2010).

Una de las primeras grandes reformas laborales a destacar la podemos encontrar en 1984 tras la aprobación del Estatuto de los trabajadores¹. Solo cuatro años después de tan esperado texto refundido podemos ver como sufre sus primeras modificaciones con la liberalización de los contratos temporales. A partir de este momento el uso de la contratación temporal creció en un 73% entre los años 1985 – 1993 dando lugar a un mercado de trabajo dividido en dos partes; por un lado, los trabajadores que gozaban de cierta estabilidad en la época con la contratación a tiempo indefinido, y por otro lado la parte más precaria e inestable, con contratos de trabajo de carácter temporal. Su uso

¹ En este caso nos referimos a la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. En el que se buscaba tener mayor seguridad jurídica de la normativa sobre la contratación temporal. Así lo hace saber en su exposición de motivos.

desmedido y arbitrario sin prácticamente ningún control, llegó alcanzar cotas del 30% en los años noventa. (Conde - Ruiz, Florentino, & García Pérez, 2010).

Para desgranar correctamente las reformas laborales, vamos a agruparlas en fases observando sus causas y consecuencias respectivamente.

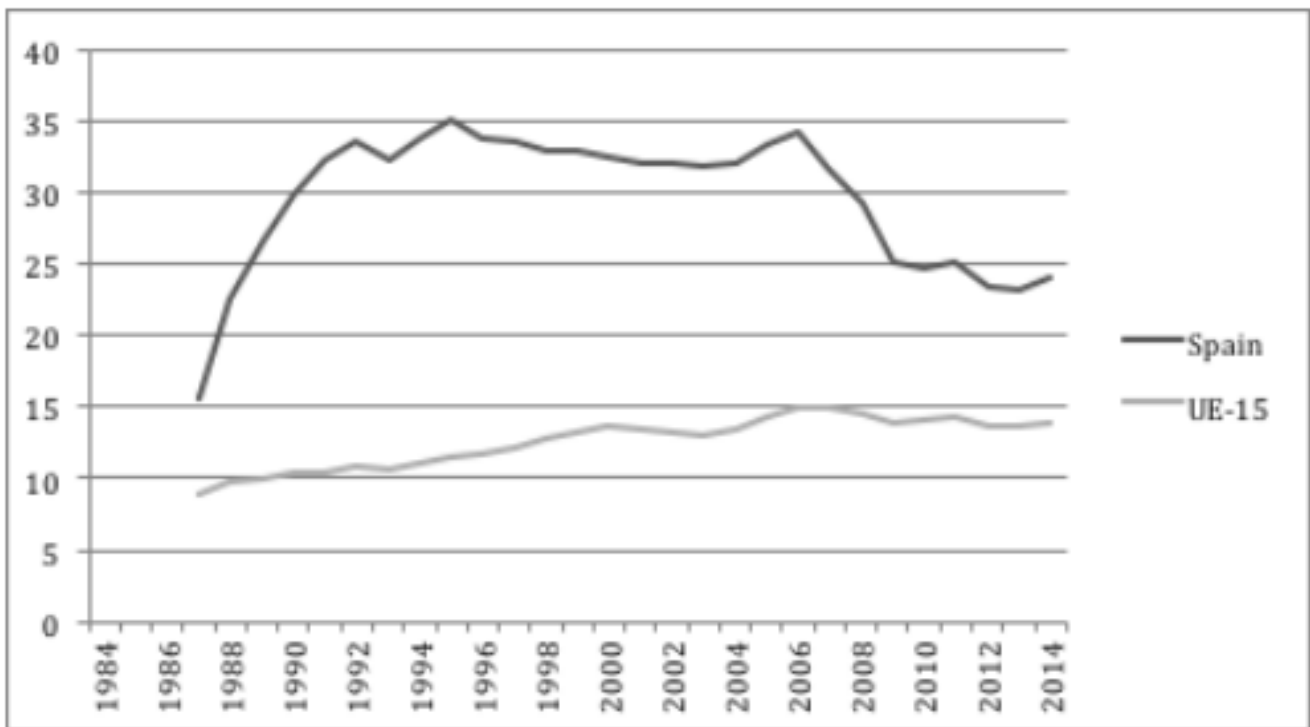
Primera fase: temporalidad como paliativo a la crisis laboral (1984 – 1994).

Como comentamos anteriormente la reforma laboral de 1984 exactamente con la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, fue una de las responsables de la liberalización de la contratación temporal hasta el punto que en la propia Exposición de motivos argumentaba que el mercado laboral debía alcanzar mayor flexibilidad para obtener como objetivo la creación de empleo, todo ello apoyado según las directrices de la Comunidad Económica Europea. A partir de aquí las consecuencias de la temporalidad en el mercado de trabajo ha marcado un rumbo desenfrenado que ha llegado hasta nuestros días². De esta manera el contrato de trabajo temporal paso de la excepción supuestamente justificada y causal, convirtiéndose en un culto a la solución de la crisis laboral, flexibilizando el camino de entrada, haciéndolo más sencillo o asequible pensado para la supuesta solución a todos los problemas al mismo tiempo que la puerta de salida era rápida y peligrosa (Villalón, 2006).

² Dichas consecuencias conforman al unísono las numerosas reformas laborales que ha hecho el legislador para controlar el número de contratos temporales.

Por estas fechas, analizando el resto de los países de la Unión Europea, podemos observar que ninguno de ellos alcanza la tasa de temporalidad tan alta como lo hace España. Como se demuestra en el Gráfico 1 nuestro país duplica dicha tasa de temporalidad pasando de un 15,6% en el año 1987 a un 32,3% en el año 1991 (Cardoso, 2014).

Gráfico 1. Tasas de temporalidad en España y la UE-15 (1987-2014)



Nota: UE-15 (hasta 1995 es UE-12).

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Es evidente que la medida tomada por el legislador incrementó notablemente la tasa de actividad en España, sacrificando así la estabilidad en el empleo rompiendo la causalidad en la contratación dando barra libre al contrato temporal. Por otro lado, como consecuencia de las sustituciones de



trabajadores con contratos de trabajo fijo por trabajadores de carácter temporal, colabora con la pérdida, desgaste o detrimento del Estado de Bienestar (García, 2013).

Segunda fase: incremento del empleo y la degradación del trabajo estándar. (1994 – 2007).

Al salir de la anterior crisis, a finales del año 1994, nos adentramos ante un fuerte crecimiento económico, y como no, ante una fuerte creación de puestos de trabajo. esta etapa se inicia con otra reforma laboral en las que incluían vagamente controles o diques de contención para solucionar la temporalidad en España, sin embargo, al mismo tiempo que se quería controlar dicha temporalidad en los contratos de trabajo, se quería también tener a mano la flexibilización en la contratación del mercado laboral para no mermar el crecimiento de la economía, de tal manera que el crecimiento económico no disminuyera por la reticencia de los empresarios al tener que contratar indefinidamente a los trabajadores.³

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tenían como uno de los tantos objetivos recuperar la causalidad de los

³ En la propia exposición de motivos el legislador justifica que la flexibilidad de la Ley 11/1994 tiene como primer exponente la regulación de los mecanismos de ingreso en la empresa, sin renunciar a la causalidad ni comprometer la protección de los derechos de los trabajadores, sino arbitrar aquellas fórmulas de contratación que se adecúen más exactamente a las necesidades reales de las empresas.

contratos de trabajo, pero adaptándolos a las necesidades de la empresa, plasmando en su exposición de motivos lo siguiente: “el objetivo de la adaptabilidad y flexibilidad en las relaciones laborales tiene su primer exponente en la regulación de los mecanismos de ingreso en la empresa y, dentro de ello, en la regulación de las modalidades de contratación”. En la Ley podemos analizar que la flexibilidad para contratar y la adaptabilidad a favor de las empresas va en contra de la contratación indefinida, por tanto, no fue coherente con el planteamiento de la estabilidad laboral. Lo que ocurrió, sin embargo, es que la Ley 11/1994 siguió en las mismas vías de la reforma de la Ley 32/1984 para pasar desapercibida sin pena ni gloria en cuanto a sus objetivos. (Infante, 2008).

En dicha Ley 11/1994 se modificó el artículo 15 de la LET en la que se realizaba una mayor definición del contrato eventual por circunstancias de la producción⁴. En dicho artículo se permitía a los negociadores de las partes en la elaboración de los convenios colectivos sectoriales, a ampliar la duración máxima de los contratos temporales. Algo totalmente contraproducente, puesto que, si la intención real es la de reducir la temporalidad de los contratos de trabajo, una de sus soluciones no es precisamente tener la posibilidad de aumentar la temporalidad del mismo, dando un nuevo paso evolutivo al tener que soportar en la economía a trabajadores temporales de larga duración. (Ortiz García, 2013).

⁴ Como se comenta en el texto lo que dice literalmente el artículo 15 de la ley 11/1994 es “por convenio colectivo sectorial podrá modificarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.



Tras la reforma laboral de 1994, comienza una senda de cambios normativos en las que destacan palabras como estabilidad, precariedad y flexibilidad que quedan sin muchos resultados positivos. Posteriormente, se firmó el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo y la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la contratación Indefinida. (Toharia & Arranz, 2007)

En paralelo surgió la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que difuminaba aún más los objetivos planteados por la Ley 11/1994; ya que, como su propia titulación, regulaba lo que precisamente se quería paliar, que era el contrato temporal. Aquí lo que podemos observar es que simplemente, quisieron normativizar los deseos de los empresarios externalizando las contrataciones con empresas externas, más que arreglar las malas decisiones que había tomado el legislador con los anteriores cambios normativos. (Gomez Abelleira, 2017)

Tabla 1. Contratos registrados anualmente en España según modalidad

| | TOTAL | Indefinido: TOTAL | Temporal: TOTAL | % Indefinido: TOTAL | % Temporal: TOTAL |
|-------------|----------|----------------------|--------------------|------------------------|----------------------|
| 2002 | 14179248 | 1282960 | 12896288 | 9,05 | 90,95 |
| 2003 | 14668063 | 1269768 | 13398295 | 8,66 | 91,34 |
| 2004 | 16350784 | 1419718 | 14931066 | 8,68 | 91,32 |
| 2005 | 17164965 | 1542838 | 15622127 | 8,99 | 91,01 |
| 2006 | 18526772 | 2177245 | 16349527 | 11,75 | 88,25 |
| 2007 | 18622108 | 2220384 | 16401724 | 11,92 | 88,08 |
| 2008 | 16601237 | 1902605 | 14698632 | 11,46 | 88,54 |
| 2009 | 14021837 | 1312414 | 12709423 | 9,36 | 90,64 |

Fuente: Movimiento laboral registrado, Servicio Público de Empleo Estatal SEPE – MEYSS y elaboración propia

Podemos probar lo anteriormente comentado observando la tabla anterior en el que se demuestra la alta temporalidad de contratos de trabajo en el mercado español. De esta manera vemos el dinamismo que tienen los empresarios su preferencia de contratar temporalmente a un trabajador en lugar de hacerle un contrato indefinido, una vez más demuestra que las medidas realizadas por el legislador no han tenido el impacto necesario para frenar la temporalidad laboral por el que se caracteriza nuestro país. Como resultado, ira arrastrando hasta la fecha las consecuencias laborales que tenemos actualmente, basado principalmente en precariedad y alta temporalidad laboral. (López Cumbre, 2003)

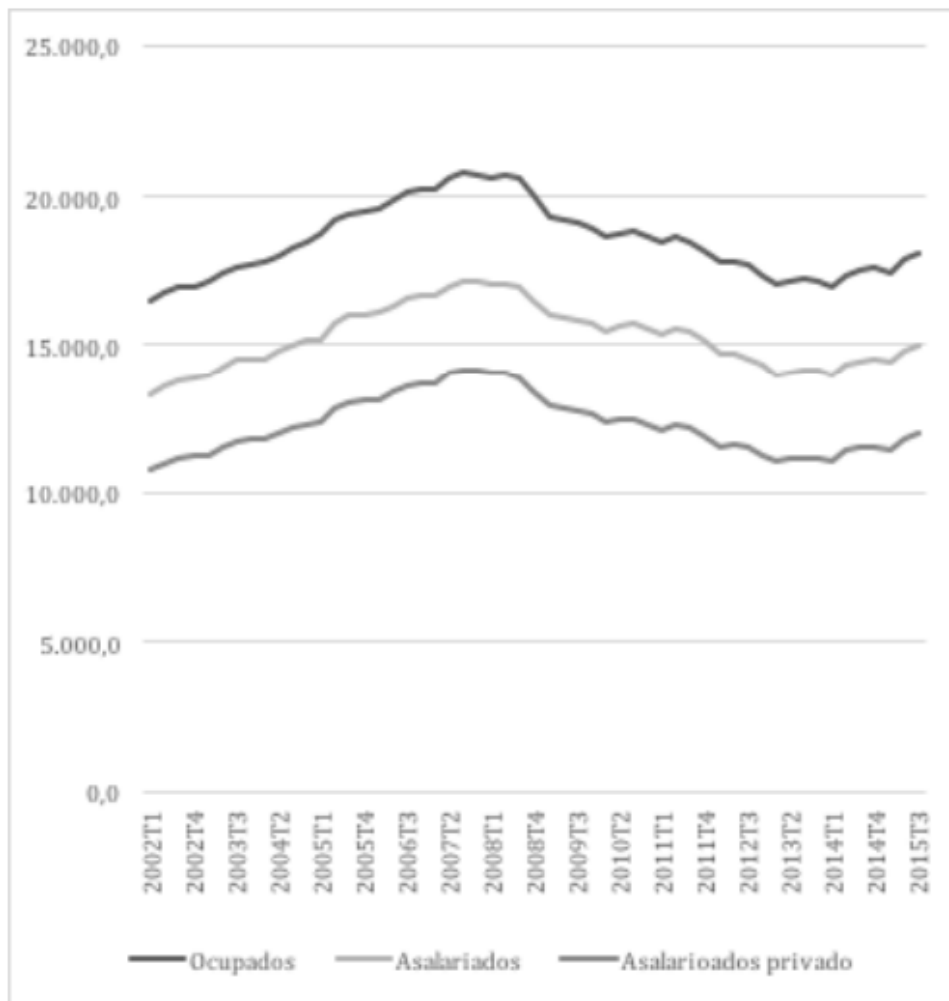


Tercera fase: desempleo y destrucción de las bases normativas del empleo estándar.

Este periodo abarca desde finales de 2007 hasta hoy día, y el mismo está caracterizado por una grave crisis económica y por supuesto una fuerte destrucción de empleo. Cabe destacar que, a diferencia de las anteriores crisis económicas, esta vez no hubo una reforma laboral inmediata para paliar la destrucción masiva de empleo. Incluso el partido que gobernaba en ese momento, la izquierda, atrasó dicha reforma hasta junio del 2010 con el Real Decreto Ley 10/2010⁵, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; convertido en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Sosteniendo así lo que vendría a ser las bases de la gran reforma laboral del 2012 y las siguientes bajo el gobierno del Partido Popular.

Evolución de la población ocupada, asalariada del sector privado en España (2002 – 2015).

⁵ Nuevamente en la exposición de motivos vuelven a mencionar que los trabajadores con contrato temporal tienen un peso significativo en el mercado de trabajo *“en torno a un tercio del total de asalariados por cuenta ajena”* y *“que constituye una anomalía en el contexto europeo derivando una fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales.* A su vez dice la exposición de motivos que la crisis económica *“ha puesto en evidencia la insostenibilidad económica y social de este modelo”* haciendo referencia a las regulaciones normativas del mercado temporal de trabajo.



Fuente: EPA (INE) y elaboración propia.

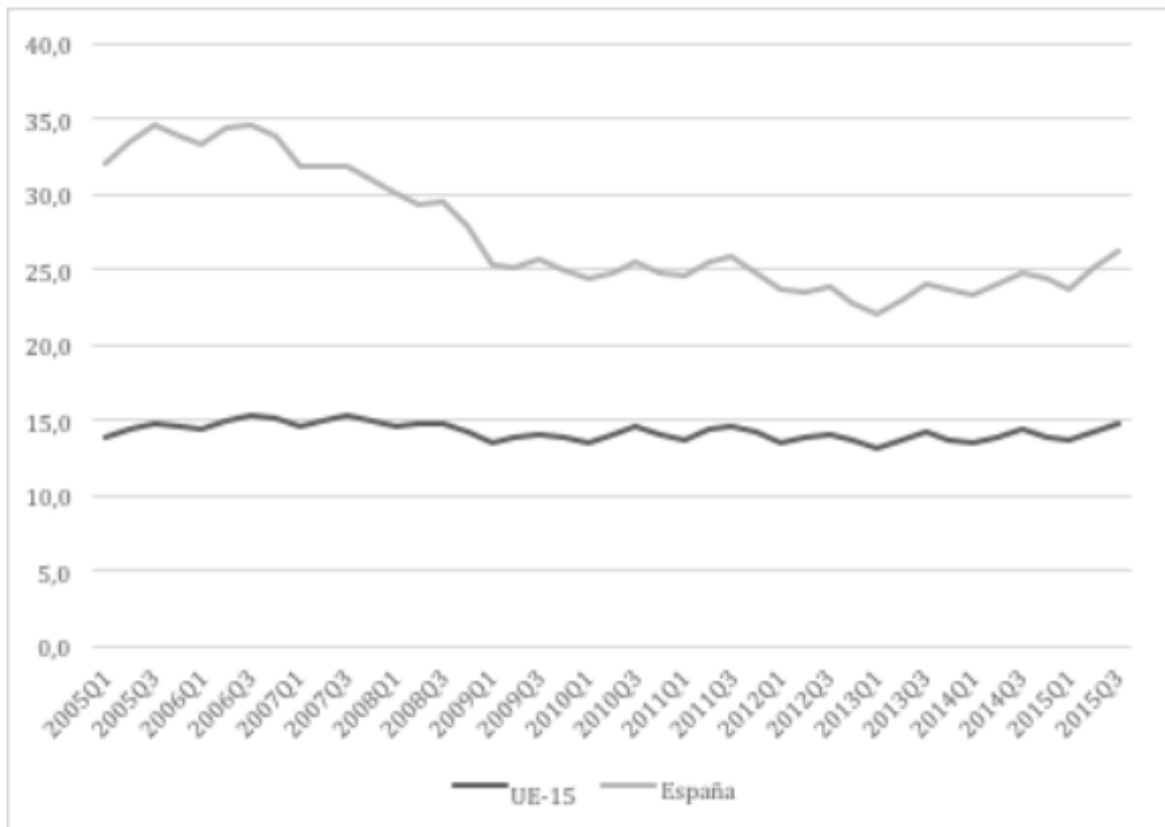
En la gráfica anterior podemos observar la citada destrucción de empleo, en el que se distingue claramente en los inicios de año 2018 hasta finales del año 2013 hay una destrucción de aproximadamente 3 millones setecientos mil empleos, lo que representaría un 17,8% del empleo total del país en ese momento. Entre esos datos incluyen tantos trabajadores por cuenta propia, o lo que es lo mismo los autónomos, y trabajadores por cuenta ajena, lo que demostraría que la crisis afectó a ambos colectivos.



En lo que respecta a los asalariados, la pérdida de empleo se centra en el sector privado, por supuesto, el sector público no experimenta ningún cambio significativo al ser muchos o la mayoría de empleados puestos de carácter vitalicio, en comparación con el sector privado.

En resumidas cuentas, el gráfico 3 muestra que la tendencia viene marcada sobre todo por los trabajadores asalariados del sector privado, evidentemente no se puede entender de otra manera puesto que el sector privado representa un mayor número de trabajadores asalariados por cuenta ajena si lo comparamos por ejemplo con el número de trabajadores del sector público.

Tasas de temporalidad trimestrales en España y la UE⁶ – 15 (2005 – 2015).



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

En la destrucción masiva de empleo anteriormente comentada, los primeros trabajadores que pierden sus puestos de trabajo son los trabajadores que tienen un contrato temporal, es evidente que a la hora de despedir o depurar gastos, los contratos temporales amortiguan mejor las pérdidas económicas de las empresas, puesto que la indemnización es mucho menor en comparación a

⁶ Nuevamente en el gráfico podemos comprobar dicha anomalía que hace referencia el legislador en la exposición de motivos del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

un trabajador indefinido. Ya que nuestra legislación laboral, pese a querer echar el freno en la contratación temporal, aún siguen indirectamente fomentando el trabajo temporal en cuanto a la indemnización por despido; un trabajador indefinido hay que indemnizarle mucho más por año trabajado frente a un trabajador con contrato de trabajo temporal.

En la gráfica anterior podemos observar como la crisis hace que la temporalidad acentuada de nuestro mercado de trabajo pase de un 30% en 2008 a un 22% en el primer trimestre de 2013⁷.

Ahora bien, después de que dijimos que el partido de izquierda sentó las bases de la última gran reforma laboral de nuestro país, debemos dar paso a la reforma laboral del 2012, llevada a cabo a través del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; y de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Una de las grandes medidas polémicas de esta reforma fue la de permitir reducir el salario de los trabajadores mediante la negociación colectiva, al mismo tiempo que se primaba la flexibilidad en la contratación. Pese a que esta última reforma tenía como objetivos disminuir la temporalidad y fomentar además la contratación indefinida, en su ley no se incluían ningún tipo de medida exhaustiva para llegar a cumplir esas metas marcadas. (Lorente Campos & Guamán Hernández, 2018).

⁷ Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Exposición de motivos.

Constitución Dogmática del contrato de trabajo y sus consecuencias.

El contrato de trabajo es el paradigma obligatorio que deben realizar las partes interesadas al iniciar una relación laboral. En dicho contrato, pudiendo ser este, verbal o por escrito (a tenor de lo que nos dicta el del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores⁸ [de ahora en adelante LET]). En el contrato se plasma que el trabajador ofrece voluntariamente su fuerza de trabajo a cambio de una contraprestación salarial o en especie bajo la organización de un empleador o empresario.

Las relaciones laborales del sistema capitalista de siglo XIX vino a plasmarse en la ración jurídica de un contrato de trabajo que sirve como fundamento legal entre las partes al estar subordinadas por las leyes imperativas del Estado de la época. La estructura legal en el que se fundamenta el contrato de trabajo se basa en la libertad de las partes, así como la autonomía que le otorga el legislador a estas siempre y cuando respeten unos derechos mínimos para ambas. Es así al igual que en la economía, el Estado constituye una apariencia omnipresente de tal forma que actúa como bisagra o sostén que otorga a las partes mediante la auto legislación a través de los convenios colectivos.

⁸ Concretamente nos referimos al artículo ocho del Real Decreto Ley 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las consecuencias de la relación laboral que emana de la asociación privada entre las partes (artículo 1255 Código Civil)⁹ no termina ni se agota únicamente en la simple relación de trabajo – remuneración que se someten las partes, sino que trasciende en muchos más derechos en los que históricamente se han añadido cada vez más, con el cercamiento evolutivo por parte de los trabajadores a los empresarios. Estos derechos individuales se plasman en reconocimientos tales como el derecho al honor, a la intimidad, huelga, libertad de expresión, negociación colectiva, libertad sindical y no menos importantes a derechos que otorga el Estado por el simple hecho de tener o haber tenido una relación laboral.

Además de los derechos anteriormente mencionados, incluso con la relación laboral finalizada da lugar a otros derechos marcados por el Estado, como pueden ser el derecho a la obtención una prestación pudiendo ser esta tanto contributiva como asistencial como por ejemplo jubilaciones, protección por desempleo, protecciones en caso de incapacidades temporales como permanentes, prestaciones en caso de maternidad o paternidad, entre otras. (Palomeque López & Álvarez, 2018)

⁹ Hace referencia al Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. En el que dicho artículo dice textualmente *“Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público”*.

Tipos de contratos de trabajo en España.

Las contrataciones laborales en España están ramificadas en 3 grupos básicos, pudiendo ser estos contratos de trabajo indefinido, contrato de trabajo temporal y por último contratos de trabajo formativos¹⁰.

En el contrato de trabajo por tiempo indefinido, podemos encontrar su origen en la Ley de Contratos de Trabajo de 1931, es por tanto, el paradigma legal del que podemos partir y en donde se encuentra su apuesta por la estabilidad laboral. A diferencia de otras modalidades contractuales existentes en España, el contrato por tiempo indefinido no se trata de un contrato causal, es decir, no necesita ninguna causa específica para celebrar este tipo de contrato. Este tipo de contrato se puede celebrar tanto por escrito o de palabra de conformidad con el actual LET¹¹.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido podemos mencionar, además, frente al resto de tipos de contratos en España, principalmente a diferencia de la contratación temporal, goza de menor gasto económico para el empresario, ya que el coste de un contrato indefinido es más barato en cuanto a las cotizaciones obligadas a la seguridad social que debe realizar el empleador. En resumidas cuentas, el contrato de trabajo por tiempo indefinido es aquel que se realiza entre

¹⁰ Véase artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹¹ Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre, de 1931. Artículo 21 *“el contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por cierto tiempo, ex profeso o tácito, o para obra o servicio determinado”*.



empleado y empleador ya sea empresario individual, empresa o autónomo empleador, sin establecer un plazo o fecha fin a la relación laboral¹².

Desde el punto de vista legal, el contrato de trabajo indefinido no tiene, aparte de posibles bonificaciones o costes de seguridad social, ninguna ventaja sobre el resto de contrataciones. Los derechos laborales son los mismos¹³ que tiene por ejemplo un trabajador con mismo puesto en una misma empresa en el mismo grupo profesional en cuanto a vacaciones, salarios, permisos, descansos. La única salvedad que puede presentarse entre un trabajador a tiempo indefinido y un trabajador de carácter temporal, podemos encontrarla en el salario tanto en cuanto el trabajador por tiempo indefinido tenga cumplido el tiempo establecido que disponga el convenio colectivo vigente del momento para percibir el plus de antigüedad.

Contratos de trabajo temporales.

El contrato de trabajo temporal a diferencia de la contratación indefinida es aquel que se realiza entre empresario y trabajador de tipo causal y que como su nombre indica tiene un periodo limitado en el tiempo. Los contratos temporales llevan obligatoriamente unas cláusulas en donde se indica el tipo de trabajo exacto a realizar por el empleado, las causas que conllevan a realizar

¹² Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019.

¹³ Artículo 4, 17 y siguientes; del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ese tipo de contrato y el tiempo estimado que durará el mismo. Esta temporalidad lleva la expresión de (certus an, certus cuando).

En España, la evolución política normativa ha ido cambiando a lo largo de los años en cuanto a la regulación de los contratos temporales, de tal manera que inicialmente el contrato temporal era un contrato no causal, es decir, que no hacía falta que en las cláusulas del contrato hubiese un motivo que fundamente o motive el por qué se está haciendo ese tipo de contrato, a pasar a un contrato totalmente causal en el que hay que justificar y motivar la relación contractual. Así lo demuestra inicialmente la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores. En comparación con las leyes 63 y 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo. Además, en este momento también hubo restricciones a la contratación temporal y medidas para no posibilitar el encadenamiento abusivo de los contratos temporales.

Por tanto y en resumidas cuentas el contrato de trabajo temporal es *“para la realización de una obra o servicio determinado; para cubrir eventualidades derivadas de la producción y para promover la sustitución de trabajadores con contrato suspendido. Todas estas modalidades precisan, por su carácter causal, que existan las circunstancias objetivas que justifican y determinan la finalización del contrato, esto es, el carácter temporal de cada una de ellas. En todos los supuestos se regulan criterios que eviten su uso abusivo”*. (Palomeque López & Álvarez, 2018).



Por las referencias anteriores escritas podemos identificar que el contrato de trabajo se utiliza para cubrir circunstancias de la producción empresarial, para cubrir obras o servicios determinados, contratos de interinidad que su finalidad es sustituir a un trabajador con derecho de reserva al puesto de trabajo.

Así del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada podemos tomar nota exacta de la finalidad y los supuestos de contratos de duración determinada:

El contrato eventual por circunstancias de la producción¹⁴.

El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya determinado las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales o haya fijado criterios generales relativos a la adecuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa, se estará a lo establecido en el mismo para la utilización de esta modalidad contractual.

El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá el siguiente régimen jurídico:

¹⁴ En concreto está regulado en el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del estatuto de los trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en la que se pueden producir las circunstancias señaladas en el apartado 1 de este artículo, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

1.º La duración máxima del contrato.

2.º El período dentro del cual puede celebrarse.

3.º La duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse.

En cualquier caso, los convenios colectivos señalados en el párrafo anterior no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido.

El período de referencia legal o convencionalmente establecido se computará desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del contrato eventual.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse

mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Contrato por obra o servicios determinados.

El contrato para obra o servicios determinados¹⁵ es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización.

El contrato para obra o servicio determinados tendrá el siguiente régimen jurídico:

El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

¹⁵ Dicho contrato está regulado en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores; y artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del estatuto de los trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior.

Por tanto, el contrato temporal para la realización de una obra o servicio determina una solución necesaria o herramienta para una contratación temporal de los trabajadores de una empresa. Sin embargo, hay que aclarar algunas de las notas características que se deja el legislador en cuanto a lo que se refiera que, en un contrato por obra o servicio determinado, el trabajo en cuestión deba tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

El legislador al no explicar con más detalle a lo que se refería con el termino anterior en cuestión, habría que esperar a los Tribunales para su interpretación, por tanto, hoy en día entendemos que existe autonomía y sustantividad en la empresa cuando *“aquellas actividades que poseen autonomía suficiente y se encuentran perfectamente identificadas respecto de las tareas correspondientes al ciclo productivo permanente de la empresa, como es el caso de una contrata o concesión administrativa”*. Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de febrero de 2018. rec. 4193/2015.

En el mismo sentido considera el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su Sentencia de 21 de junio de 2017. rec. 130/2017. Como también en la sentencia de 5 de marzo de 2019. rec. 1128/2017; STS 05/03/2002. rec. 1795/2002. Entre otras.



Contrato de interinidad.

Tal y como establece la norma, el contrato de interinidad es:

El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni

celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima¹⁶.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

También se registrá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

Existen determinadas normas comunes a los tipos de contratación temporal en el que en este trabajo vamos a destacar dos normas básicas: la contratación temporal en fraude de ley y el encadenamiento abusivo de los contratos temporales.

La contratación temporal en fraude de ley.

Cualquier tipo de contrato en España, incluido los contratos laborales temporales, que estén sujetos al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se

¹⁶ El contrato de interinidad al que hacemos referencia se encuentra regulado en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; y en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir¹⁷.

Por tanto, todos aquellos contratos temporales que se consideren en fraude de ley, tendrán como consecuencia su conversión a indefinido ya que así lo ha establecido el legislador en la LET¹⁸.

Además de su conversión de contrato temporal a contrato indefinido, el legislador ha decidido también sancionar este comportamiento calificado como grave¹⁹ según la legislación vigente que no es otra que el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En este aspecto hay que destacar, además, que existe una regulación que permite a la autoridad judicial cuando la Entidad Organismo Gestor de las prestaciones por desempleo constate que, en los cuatro años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, podrá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las mismas, salvo que la prestación correspondiente al último contrato temporal, si la reiterada contratación temporal fuera abusiva o fraudulenta, así como la condena al

¹⁷ Véase además el Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, concretamente artículo 6.4.

¹⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; artículo 15.3.

¹⁹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Artículos 7.1 y 7.2.



empresario a la devolución a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondiente²⁰.

Por tanto *“la posición abusiva, fraudulenta, está presente en la contratación temporal máximos de contratación y renovando en cadena el contrato temporal de trabajo” (STS 31/03/2000, A. 5138) o, finalmente, celebrando contratos temporales con trabajadores que ya son indefinidos” (STS 13/10/1999, A. 7493).*

También es fraude de ley cuando no hay cláusula contractual que justifique una contratación temporal entre el empresario y el trabajador, lo que como hemos dicho antes como consecuencia la relación pasará a ser indefinida (STS 21/2/1997, A- 1572).

Numerosas sentencias del Tribunal Supremo también establecen que no se pierde la condición a indefinido la novación aparente de los contratos temporales cuando esta constituye en sí una relación laboral única (SSTS 20/02/1997, Ar. 1457 y 5/12/2005, A. 1316 de 2006).

El encadenamiento abusivo de los contratos temporales.

Nuestra legislación establece salvo para los contratos de interinidad, los formativos y el de relevo, que no se puede contratar a un trabajador por un plazo temporal superior a los veinticuatro meses, independientemente que haya

²⁰ Artículo 147 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.



habido interrupciones en dicho plazo con o sin solución de continuidad. Esto opera incluso cuando hubiese una subrogación laboral. Por tanto, el trabajador contratado que llegue al término temporal contractual establecido por la legislación vigente, y este continúe prestando servicios en la misma empresa, pasara a condición de indefinido, siempre claro, salvo prueba en contrario que acredite su temporalidad. Así lo establece la LET²¹.

El encadenamiento abusivo de los contratos temporales representa a su vez las carencias del legislador en cuanto a las características de nuestro mercado de trabajo en España, ya que mayoritariamente en nuestro país los contratos laborales son temporales y por ende se encuentran en fraude de ley, - término que desarrollamos en el punto anterior – y esto, lleva como consecuencia la precariedad laboral que sufre el mercado español desde la primera reforma en 1984 y sus sucesivos cambios que se han originado para poder paliar la temporalidad erróneamente con más temporalidad, al flexibilizar el mercado laboral.

²¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 49, apartado c).

Bibliografía

- Cardoso, M. (2014). *Mesa redonda: "¿Hay demasiados tipos de contrato de trabajo? Un debate inacabado"*.
- Carrero, D., Blasco de Luna, C., & Javier, F. (2010). *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma laboral del mercado de trabajo: empresas de trabajo temporal*.
- Conde - Ruiz, J. I., Florentino, F., & García Pérez, J. I. (2010). Las reformas laborales en España: un modelo agotado. *Fedea*.
- García, P. (2013). *Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España*.
- Gomez Abelleira, F. (2017). *Contratos laborales y temporalidad: la política legislativa de la contratación laboral*.
- Infante, J. (2008). *Luces y sombras del mercado de trabajo en España: problemas, situación y tendencias*.
- López Cumbre, R. (2003). *El principio de estabilidad en el empleo*.
- Lorente Campos, R., & Guamán Hernández, A. (2018). Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 36 (1), 35-63.
- Ortiz García, P. (2013). *Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español*.
- Palomeque López, M. C., & Álvarez, D. M. (2018). *Derecho del Trabajo* (Vol. Vigésimosexta). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Toharia, L., & Arranz, J. (2007). *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias* (No. 32). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Villalón, C. (2006). *En busca de la estabilidad perdida: las causas de la temporalidad*.

Legislación.

Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978 (BOE n 311, 29 de diciembre de 1978).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015).

Real decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre (BOE nº 261, de 31 de octubre de 2015).



Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261 de 31 de octubre de 2015)



Conclusiones

Como hemos podido comprobar a lo largo del presente trabajo, España está y ha estado ante un cambio permanente en las relaciones laborales, hemos demostrado también que el problema actual sobre la contratación temporal no se debe a un problema contemporáneo, sino que viene desde los años ochenta arrastrando numerosas consecuencias. Son muchas las reformas laborales, ninguna sin consenso por supuesto, las que ha sufrido este país para paliar la crisis de empleo y que como consecuencia ha creado otra, que es la de creación de empleo precario e inestable.

El legislador debe reflexionar seriamente y legislar a futuro (más allá de cualquier candidatura política) la estabilidad y calidad de las relaciones laborales en nuestro país. Debe fomentar un mercado de trabajo duradero, fijo y constante que no oscile entre decisiones políticas. Debe haber un acuerdo entre los partidos políticos para comprometerse con la sociedad y poner fin a un ciclo sin fin de reformas laborales que no han surtido efecto en ninguna de ellas, en cuanto a frenar la temporalidad en el empleo.