

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2021/22
Convocatoria: junio

**LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL EN LA REFORMA
LABORAL 2021**

Temporary Labor Hiring in the 2021 Labor Reform



Realizado por los alumnos/as: D^o Kevin Damas Jiménez y D^a Estefanía Delgado Luís
Tutorizado por la Profesora Dra. D^a Sarai Rodríguez González
Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa
Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social

ABSTRACT

In this Final Degree Project, the changes that Royal Decree-Law 32/2021 has introduced in temporary labor contracts are exposed. That is why we proceed to contextualize the abusive use of temporary contracts as well as the consequences of this and subsequent analysis of the new modifications of the contractual modalities. The objectives that the reform aims to achieve, such as stable employment and decent working conditions for workers, coincide with the eighth objective of sustainable development. This problem being deeply rooted in our country, even defining our market in this way. For this reason, eradicating the "temporary culture" is a challenge that the reform aims to achieve through the promotion of indefinite contracts as well as the reduction of the possibilities of entering into fixed-term contracts together with the reinforcement of measures penalties for temporary hiring.

Key Words: temporary hiring, work or service contract, labor reform, eventual contract due to production circumstances, substitution contract and discontinuous fixed contract.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En el presente Trabajo Final de Grado se exponen los cambios que ha introducido el Real Decreto-Ley 32/2021 en la contratación laboral temporal. Es por ello, que se procede a la contextualización del uso abusivo de los contratos temporales así como las consecuencias de éste y posterior análisis de las nuevas modificaciones de las modalidades contractuales. Los objetivos que la reforma pretende conseguir como son el de un empleo estable y unas condiciones de trabajo dignas para las personas trabajadoras coincide con el octavo objetivo de desarrollo sostenible y es además una problemática muy arraigada en nuestro país llegando incluso a definir de esta forma nuestro mercado de trabajo, por ello erradicar la “cultura de la temporalidad” es un desafío que la reforma pretende conseguir a través de la potenciación de la contratación indefinida, así como con la reducción de las posibilidades de concertar contratos de duración determinada junto con el reforzamiento de medidas penalizadoras a la contratación temporal.

Palabras clave: Contratación temporal, contrato de obra o servicio, reforma laboral, contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato de sustitución y contrato fijo discontinuo.

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
1. LA PROBLEMÁTICA DEL USO ABUSIVO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA.....	8
2. ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES MODIFICACIONES EN CONTRATACIÓN TEMPORAL TRAS LA NUEVA REFORMA LABORAL	14
2.1 La desaparición del contrato de obra o servicio.....	17
2.2 Contrato por circunstancias de la producción.....	21
a) Contrato por circunstancias de la producción imprevisibles.....	22
b) Contrato de circunstancias de la producción previsibles.....	23
2.3 Contrato por sustitución de persona trabajadora.....	26
2.4 Contratos formativos.....	27
a) Contrato de formación en alternancia.....	29
b) Contrato de formación para la obtención de práctica profesional.....	32
3. NUEVAS MEDIDAS DE PENALIZACIÓN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL FRAUDULENTA.....	36
4. PREDICCIÓN DEL BALANCE DE LAS NUEVAS MEDIDAS EN LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL.....	41
5. CONCLUSIONES.....	43
6. BIBLIOGRAFÍA.....	48

ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial del Estado

CCOO: Comisiones Obreras

DT: Disposición Transitoria

ECOFIN: Consejo en su formación de Asuntos Económicos y Financieros

EPA: Encuesta de población activa

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.

LISOS: 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.

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Ley

RGSS: Régimen General de la Seguridad Social

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

SS: Seguridad Social

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia

TFG: Trabajo Fin de Grado

TS: Tribunal Supremo

UE: Unión Europea

INTRODUCCIÓN

Este Trabajo Fin de Grado (TFG) titulado “La Contratación Laboral Temporal en la Reforma Laboral 2021” tiene por objeto el análisis de las nuevas modificaciones en la contratación laboral temporal que se han introducido con la nueva reforma laboral así como una breve comparativa de la situación anterior y la situación tras la última reforma laboral. También buscamos aproximarnos a conocer si las modificaciones que se incluyen con la nueva reforma son efectivas o, por el contrario, permitirán que siga subsistiendo la precariedad laboral derivada del uso abusivo de contratos de duración determinada tan asentada que se encuentra en nuestro país. El tema que se ha estudiado “La Contratación Laboral Temporal en la Reforma Laboral 2021” es un tema de actualidad que pone de relieve la situación de inestabilidad y precariedad en la que se encuentra inmersa España desde hace mucho tiempo, tras el uso abusivo de la contratación temporal.

El tema de este TFG conecta de manera directa con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, ya que este objetivo hace referencia al “Trabajo decente y crecimiento económico”, que va de la mano con el objetivo de la última reforma, cuyas novedades introducidas pretenden mejorar las condiciones de trabajo, mejorar la estabilidad de las personas trabajadoras y erradicar una de las problemáticas que más afecta al mercado laboral como es el uso abusivo de la contratación temporal y con ello la cultura de la temporalidad, potenciando condiciones de trabajo estables que permitan la conciliación de la vida familiar y aporten seguridad a las personas trabajadoras.

Para abordar el estudio propuesto, el TFG se ha estructurado en cuatro amplios epígrafes. En el primer epígrafe titulado “La problemática del uso abusivo de la contratación temporal en España” se explica cómo el mercado laboral español ha vivido el asentamiento de la cultura de la temporalidad que aún sigue vigente con el uso abusivo de los contratos temporales y que ha dado lugar a una situación de inestabilidad y de precariedad generalizada, de manera más incidente en los colectivos de las mujeres y los jóvenes. Es por ello, que en este epígrafe se abordan los distintos intentos

legislativos en los que se fomentaba la contratación indefinida y en contraparte, la erradicación de la contratación temporal.

En el segundo epígrafe denominado “Análisis de las principales modificaciones en el régimen de contratación temporal tras la nueva reforma laboral” se aprecia como el Real Decreto-Ley 32/2021 se crea bajo las directrices de la Unión Europea a través del Componente 23 para poder acogerse a dichas inversiones europeas. En este epígrafe se analizan las distintas modificaciones que han mejorado las diferentes modalidades contractuales, concretamente cabe destacar la eliminación del contrato de obra o servicio que siempre se había utilizado de forma abusiva así como la potenciación del uso del contrato fijo discontinuo, además hay nuevos contratos de duración determinada como son el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción y el de por sustitución de la persona trabajadora que sufren algunas modificaciones respecto a las anteriores modalidades. Cabe destacar que dicha reforma también incide sobre los contratos formativos dando lugar al contrato de formación en alternancia y al contrato de formación para la obtención de práctica profesional con sus respectivas modificaciones que pretenden mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. En el tercer epígrafe, “Nuevas medidas de penalización a la contratación laboral fraudulenta” se explica la necesidad de las medidas que dispone dicho Real Decreto 32/2021 para conseguir el principal objetivo de esta reforma que es acabar con la problemática de la precariedad y la inestabilidad que sufren las personas trabajadoras. Medidas de penalización a la contratación, que abarcan desde el incremento en las cotizaciones a la Seguridad Social, pasando por la reducción del periodo en las reglas de encadenamiento de contratos temporales hasta el endurecimiento de las sanciones en el régimen sancionador.

En el último y cuarto epígrafe, "Predicción del balance de las nuevas medidas en la contratación temporal fraudulenta" se realiza una breve y concisa aproximación al resultado y efectividad que ha podido llegar a tener la nueva reforma debido al corto periodo que lleva en marcha, teniendo en cuenta las estadísticas positivas pero además

sin olvidarnos de otras problemáticas que aún no se han conseguido solucionar en el mercado laboral español.

El TFG termina con un apartado dedicado a las conclusiones en el que se recogen de manera resumida las principales ideas y resultados alcanzados en el estudio. Este estudio se ha desarrollado de manera conjunta por D^a Estefanía Delgado Luís y D^o Kevin Damas Jiménez y los distintos epígrafes se han elaborado en coautoría.

1. LA PROBLEMÁTICA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA Y SU USO ABUSIVO

Con la situación anterior a dicha reforma desaparece la presunción del carácter indefinido del contrato y con ello, aparece la libertad de contratar con carácter temporal o indefinido, teniendo en cuenta que la duración del contrato tiene relación con la estabilidad en el empleo. Como establece el profesor Palomeque “el contrato indefinido es el contrato común y el contrato temporal solo cabe cuando las partes conciertan uno de los tipos legales de contrato de tal naturaleza” (p.543). Según el SEPE “el contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado”¹. Como explica el profesor los contratos temporales pueden ser con fundamento en una causa de temporalidad o contratos temporales no causales derivados de una política de empleo. Lo normal es que los contratos temporales obedezcan a una justificación, por ello para que el contrato sea válido debe tener una causalidad y circunstancias que justifiquen su temporalidad así como la relación de éste con su duración prevista². Se precisa que por su carácter causal existan circunstancias objetivas que justifiquen el carácter temporal de cada una de ellas (p.544).

¹ Definición de contrato temporal del Servicio de Empleo Público Estatal.

² Palomeque, M.C. y Álvarez, M. (2019). Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Universitaria Ramón Areces. (p.543-544)

Ahora bien, la problemática del recurso a la contratación temporal en nuestro país obedece a que se ha producido una paulatina pérdida de control sobre la causa material de la temporalidad, lo que ha generado que cualquier trabajo que se desarrolle en la actividad normal de la empresa se llegue a calificar como contrato temporal. Y se ha generado una pérdida de la función contractual de las distintas figuras temporales llegando a convertirse en formas de inserción laboral sin atender a su objeto contractual y que junto con la externalización de servicios y la subcontratación de los mismos ha acentuado esta tendencia. Por otra parte, la jurisprudencia³ ha permitido que la duración del contrato de obra o servicio coincida con la duración de la contrata y ha rebajado los controles a la causalidad de la contratación temporal (Baylos, 2018a, p.1).

Tras la reforma laboral realizada por la Ley 32/1984⁴, se quiso adaptar el marco institucional del trabajo asalariado a la nueva situación de crisis económica. Esta reforma tenía el objetivo fundamental de crear empleo mediante la consecución de un marco legal con mayor claridad y estabilidad, para ello se extendió la utilización del contrato de duración temporal. Tras la reforma de 1984, el ritmo de expansión del empleo temporal fue rápido, por ello en el año 1987 la tasa de temporalidad ya era del 18% incrementándose en los años posteriores hasta situarse en cifras superiores al 33% en 1994⁵. De esta forma, se liberalizó la contratación temporal dando lugar a la excesiva utilización de la contratación temporal como fomento de empleo hasta la actualidad, por lo que tras esta reforma se concebía el trabajo temporal y la flexibilidad como solución a la promoción del empleo, produciéndose un ascenso imparable de la contratación temporal, transformando a trabajadores indefinidos por temporales y todo ello apoyado por las directrices de la Comunidad Económica Europea (Lorente & Guamán, 2017, p.42-43).

³ Sentencia de 7 febrero 2006. AS 2006\1415 Recurso de Suplicación núm. 2839/2005.

⁴ 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; introdujo cambios para flexibilizar las modalidades contractuales (prácticas y formación) y reformó el art. 17.3 del ET que permitió un mayor campo de actuación al Gobierno con respecto a implantar medidas de contratación temporal orientadas al fomento del empleo.

⁵ Datos de la Revista INE . “La naturaleza de la temporalidad en el empleo: nueva evidencia empírica”.

De esta forma, el contrato de trabajo sirvió como solución a la crisis laboral y cambió su trayectoria puesto que pasó de ser una figura excepcional en la que debía constar causa justificada a una figura más asequible.

Con la Ley 11/1994 se pretendía la recuperación de esa causalidad junto con la adaptabilidad de los contratos que permitiese una mayor flexibilidad de la mano de obra y de las empresas a las necesidades de la economía, se suprimió el contrato para el fomento del empleo pero el Gobierno mantuvo su facultad para utilizar como medida de fomento de empleo la contratación temporal. De esta forma, en los primeros años de los noventa se introdujeron prudentes medidas al uso de la temporalidad y se favoreció la promoción de la contratación temporal estructural⁶.

Se modificó la definición del contrato eventual por circunstancias de la producción en su art.15 ET dejando que se ampliara la duración máxima del contrato o el periodo para celebrarse a los convenios sectoriales, dando lugar a un uso abusivo y a una nueva modalidad denominada por la doctrina como “contrato temporal de larga duración”. Por lo tanto, las modificaciones normativas no tuvieron gran relevancia en la incidencia de la temporalidad puesto que los contratos eventuales y los de obra o servicio sustituyeron al antiguo contrato temporal de fomento del empleo.

Tras 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, se buscaba la rectificación de la tendencia anterior, de esta forma se suprimió la facultad del Gobierno para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo y se modificó la regulación de los contratos formativos, del tiempo parcial y de los contratos temporales reforzando su causalidad, además se incorporó el contrato de fomento de la contratación indefinida así como la implantación de medidas de estabilidad en el empleo (Lorente & Guamán, 2017, p.47).

⁶ Sobre las implicaciones de la reforma de 1994 en materia de contratación temporal, vid.

El fenómeno de la temporalidad fue teniendo un papel decisivo en el empleo creado, puesto que anteriormente se había flexibilizado y se había producido una progresiva descausalización de la contratación temporal. Aunque se intentó cambiar de alguna forma esta situación con las medidas introducidas con la Ley 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 empleo⁷, como fue la creación del contrato para el fomento del empleo indefinido pero no logró su propósito debido a que existía una práctica empresarial asentada y un marco normativo con pocos límites a la contratación temporal (Baylos, 2018b, p.1). Dicha reforma daba una mayor flexibilidad más allá que la temporalidad, sino la flexibilidad de salida y para determinados colectivos la extinción del contrato por voluntad del empresario.

El asentamiento de la temporalidad culminó en el año 2012 cuando se produjo otra reforma laboral que se caracterizó por introducir nuevos tipos de contratos temporales o asimilados. Un ejemplo de ellos son los contratos de apoyo a los emprendedores y la figura formativa del empleo juvenil que se caracterizaba por establecer un periodo de prueba de un año de manera obligatoria y por convertirse en un contrato de despido libre de un año de duración (Baylos, 2018b, p.1).

Como se ha visto, muchas de las políticas de temporalidad en la contratación laboral se utilizaron como solución ante elevadas tasas de desempleo existentes en nuestro mercado de trabajo y el hecho de no tener la posibilidad de proceder sobre otros aspectos de la flexibilidad laboral (Cruz, 2006, p.22).

Aunque a pesar de la reducción de las tasas de desempleo y crecimiento del empleo junto con la introducción de otros mecanismos de flexibilidad laboral, Jesús Cruz Villalón (2006) afirma que las prácticas empresariales en la gestión de sus plantillas se encuentran ya tan asentadas que la recuperación «formal» del principio de causalidad en

⁷La Ley 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, fomenta la contratación así como las transformaciones de otros tipos de contratos en contratos indefinidos a través de bonificaciones de las cuotas de la seguridad social.

la contratación temporal no produce los efectos «materiales» de reintroducción de ese principio de causalidad en el funcionamiento efectivo de nuestro mercado de trabajo.

En tanto, la introducción del modelo de flexibilidad de la temporalidad se realizó con facilidad el cambio legislativo no tanto, puesto que la modificación de este modelo por parte del mismo legislador resulta más complicado ya que dicho modelo de temporalidad se encuentra aceptado e interiorizado y se muestra una fuerte resistencia al cambio dando lugar al afianzamiento de la denominada «cultura de la temporalidad» (Cruz, 2006, p.22).

En definitiva, la contratación temporal hace que se extienda una situación de precariedad y no sólo laboral sino también social, llegando a definir el modelo de crecimiento y con consecuencias negativas destruyendo las condiciones de seguridad e igualdad (Baylos, 2018a, p.1). Esta precariedad proviene de una fuerte inseguridad en el empleo derivada de una situación en la que las personas trabajadoras no pueden consolidar un nivel de ingresos así como tener una estabilidad en el empleo que les posibilite proyectar un futuro, por lo que se encuentran en un estado de incertidumbre y dependencia a las organizaciones y a la coyuntura del mercado de trabajo (Cano, 2004, p.69).

Además la temporalidad afecta en mayor medida a los colectivos de los jóvenes y las mujeres. Por un lado, los jóvenes tienen una inserción laboral marcada por la eventualidad y discontinuidad en el empleo puesto que cuando se incorporan al mercado de trabajo lo suelen hacer a través de un contrato de duración determinada o siendo becarios aprovechándose de esta situación muchas empresas para cubrir determinados puestos de trabajo (Cano, 2004, p.69-70). Por otro lado, la temporalidad incide en las mujeres asalariadas con elevadas tasas de temporalidad y esto se debe a que dicho colectivo se insertó recientemente en el mercado de trabajo en un momento de flexibilidad en la contratación, además suelen ser ellas las que desempeñan tareas de cuidados y las que se encargan de la familia, por lo que la mayoría termina trabajando en el sector servicios que les permite la posibilidad de desempeñar trabajos más

llevaderos, con horarios y jornadas más flexibles siendo más propensas a concertar contratos temporales.

Esta es una realidad no superada puesto que se vuelve a insistir en la Exposición de motivos del Real Decreto Ley 32/2021 y en palabras del Secretario General de CCOO en Canarias, Inocencio González Tosco “la temporalidad ha afectado especialmente a dos colectivos: las mujeres y los jóvenes”⁸. Con respecto a las mujeres, la tasa de contratos temporales del año 2020 fue del 42,83% y la de contratos indefinidos del mismo año fue de 44,96%⁹. Aunque la tasa de contratos indefinidos sea levemente superior, este colectivo sigue teniendo una tasa muy elevada de temporalidad. Así queda constatado desde años anteriores como en el 2018 en el que casi nueve de cada diez contratos formalizados por mujeres fueron temporales y este hecho destaca sobre todo en la distribución de la nueva contratación generada, puesto que la mayoría de los nuevos contratos suscritos por mujeres fueron temporales al contrario de lo ocurría con el género masculino¹⁰.

En lo referente al colectivo de los jóvenes la contratación temporal concentraba en el año 2020 el 91,37 % del total, mientras que la indefinida significó el 8,63 % sobre el total de contratos suscritos con jóvenes¹¹.

Dicha reforma pretende actuar sobre el desigual modelo de relaciones laborales ya que la temporalidad se distribuye de forma distinta en función del género o edad, por ejemplo, las mujeres y los jóvenes son los colectivos más afectados y por ende, los que tienen mayores índices de precariedad y dificultades para incorporarse al mercado de trabajo acentuando más las diferentes brechas. Además de incidir sobre las contrataciones temporales de muy corta duración que produce una rotación excesiva.

⁸ Tal y como ha dicho Inocencio González Tosco en la Jornada 1 de mayo: La contratación temporal tras la reforma laboral impartida en la Universidad de La Laguna.

⁹ Datos obtenidos del Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal 2021, Datos 2020.

¹⁰ Datos obtenidos del Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal 2019, Datos 2018.

¹¹ Datos obtenidos del Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal 2021, Datos 2020.

2. ANÁLISIS Y COMPARATIVA DE LAS PRINCIPALES MODIFICACIONES EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL TRAS LA NUEVA REFORMA LABORAL

Con el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo,¹² se pretende corregir la temporalidad excesiva y por lo tanto evitar la destrucción de empleo tras cada crisis. De la Puebla (2022) señala “es el resultado de un largo y complicado proceso de diálogo social que, aunque sometido a fuertes tensiones y presiones, ha dado su fruto en una norma que, como todas las que resultan del consenso, consigue un delicado equilibrio entre los intereses en juego. Uno de los núcleos de la reforma que dicha norma incorpora es el referido a la contratación laboral, con el objetivo de corregir de forma decidida la temporalidad excesiva que caracteriza a nuestro mercado de trabajo” (p.1). Así lo pone de manifiesto la Exposición de motivos de dicho Real Decreto estableciendo que nuestro mercado laboral español a pesar de los numerosos cambios legislativos que ha tenido, ha arrastrado hasta la actualidad desempleo y temporalidad conllevando a una situación marcada por la precariedad e inestabilidad. Es necesario que se regule un marco de relaciones laborales en el que se garanticen unos derechos como establece el mandato constitucional del art.9.2 de la Constitución Española.

Esta reforma se propone actuar sobre la temporalidad excesiva que identifica a nuestro mercado de trabajo. Dicha temporalidad merma los salarios y las condiciones de trabajo siendo un instrumento de devaluación salarial y además, empeora el nivel de vida de las personas. También cabe destacar que la temporalidad depende de las fases del ciclo económico, produciéndose un crecimiento de ésta en fases expansivas convirtiéndose en

¹² Con este Real Decreto Ley 32/2021 se introduce la nueva reforma laboral en España que modifica los tipos de contratos hasta ahora existentes y la negociación colectiva, además elimina el contrato de obra o servicio. BOE, núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

un modelo de inestabilidad basado en la competitividad en la reducción de salarios en vez de centrarse en cómo mejorar la productividad.

Según establece la Exposición de motivos del Real Decreto Ley 32/2021 “promover la estabilidad en el empleo y la limitación de un uso abusivo, injustificado y desproporcionado de la contratación temporal constituye un elemento positivo por sí mismo, ya que supone un crecimiento del empleo sostenible en el tiempo, mejora las condiciones de trabajo, refuerza los sistemas públicos de protección social, genera inversiones en las empresas en capital tecnológico y humano y fomenta una auténtica capacidad de adaptación de las mismas, haciéndolas menos volátiles y sensibles a los desajustes coyunturales de cada momento”.

La Unión Europea da gran importancia a afrontar esta carencia ya que el estado español muestra una elevada tasa de temporalidad muy por encima de la media de la Unión Europea, es por ello que esta nueva reforma ha sido motivada por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que fue aprobado formalmente por las instituciones europeas (a través del Consejo ECOFIN) el 13 de julio de 2021, tras ser adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril, presentado a la Comisión Europea el 30 de abril y valorado positivamente por dicha institución el 16 de junio, incorpora en su Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» un paquete equilibrado y coherente de reformas estructurales en el marco del diálogo social para promover el crecimiento sostenible e inclusivo¹³.

Reformar la legislación laboral es uno de los objetivos más importantes del Componente 23. Esta reforma mejorará la ordenación de los contratos laborales, favorecerá la reducción de la temporalidad y hará que los contratos formativos sean más adaptables a los últimos cambios que han implementado en el sistema educativo (Cabrero, 2022, p.1)

En dicho Componente 23 destaca la reforma 4 relacionada con la contratación temporal relativa a la simplificación de contratos, la generalización del contrato indefinido, la

¹³ El Componente 23 se trata de un compromiso adquirido por España en materia de legislación laboral a nivel europeo.

causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación. En esta reforma, se establece que con el fin de disminuir la temporalidad es necesario simplificar los tipos de contratos, potenciar la contratación indefinida y volver a dar al contrato temporal la causalidad propia con una duración limitada.

El Componente 23 establece en su reforma 4, la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral de forma que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, con el fin de evitar el uso abusivo de éstos así como la rotación de las personas trabajadoras; además de una regulación adecuada de los contratos de formación y prácticas que permita la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, sea a través de un contrato en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios; la reforma pretende que las empresas puedan adaptarse a los cambios de la situación económica y a las transiciones productivas, con mecanismos sustitutivos a la alta temporalidad y al encadenamiento de los contratos de duración efímera; favorecer el uso del contrato fijo discontinuo para actividades cíclicas o estacionales; reforzar el control de la contratación a tiempo parcial; penalizar la excesiva utilización de contratos de muy corta duración; atajar el fraude laboral a través de mecanismos para eliminar el abuso de la contratación temporal; y las mejoras en las prácticas de la inspección de trabajo en la detección de abusos en la temporalidad.

En definitiva, “el RD Ley 32/2021 es un nuevo intento para conseguir que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras” (Nieto, 2022, p.32).

El profesor Sala Franco se suma a la idea de que ha sido la reforma posible, la idea es que no gustará a nadie y por otro lado, gustará a todos.

El resultado de esta reforma ha dado lugar a la modificación de las tradicionales modalidades contractuales, con innovaciones en: el contrato de obra o servicio; contrato por circunstancias de la producción; contrato de sustitución de persona trabajadora; y en los contratos formativos.

En palabras del profesor Gómez Abelleira (2022) “una de las finalidades de la reforma es simplificar lo que en ocasiones se llama el “menú de contratos de trabajo” (p.21). Es por ello que en la nueva redacción del art.15.1 ET se establecen sólo dos posibilidades de concertar un contrato de duración determinada: por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. De esta forma se refuerza la causalidad obligando a establecer la causa del contrato y las circunstancias concretas que la justifican con su conexión con la duración prevista (Nogueira, 2022, p.1).

2.1 La desaparición del contrato de obra o servicio

El art.15.1 del Estatuto de los Trabajadores¹⁴ queda modificado puesto que dicho artículo establece que “*el contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora*”. De esta forma se deroga el famoso contrato de obra o servicio determinado y se presume concertado por tiempo indefinido.

Como establece la profesora Blázquez Agudo (2022) “la antigua redacción del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores establecía que los contratos de obra o servicios determinados se utilizaban para la contratación de prestaciones en actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de las desarrolladas por la empresa. Su duración, que era incierta dado que venía determinada por el tiempo de duración que se precisase para la finalización de la obra o el servicio, en todo caso, estaba limitada a tres años. Este plazo límite podría ser ampliado doce meses más por convenio colectivo. Es decir, dicho contrato podría durar hasta cuatro años”(p.1).

¹⁴ Tras el Real Decreto 32/2021 el art.15.1 del Estatuto de los Trabajadores queda modificado derogando el tradicional contrato de obra o servicio determinado.

Aunque ya no se pueda celebrar contratos de obra o servicio determinado no implica que hayan desaparecido puesto que muchos de ellos continuarán su vigencia debido a las reglas transitorias recogidas en el RDL 32/2021 (Blázquez, 2022, p.1). Dichas reglas dispuestas en la disposición transitoria cuarta establecen que para los contratos vigentes a 31 de diciembre de 2021 y los concertados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 no podrán superar los seis meses, por lo que sólo se aplicarán hasta el 30 de septiembre de 2022.

Frente a la eliminación del contrato de obra o servicio se potencia la utilización del contrato fijo discontinuo, este contrato se caracteriza por ser un contrato laboral indefinido donde el trabajador realiza tareas de forma intermitente en el tiempo, creando así una discontinuidad en el desarrollo del puesto de trabajo de la persona trabajadora, debiéndose a que una parte del año las personas trabajadoras no trabajan.

Con la reforma laboral se ha modificado el art.16 ET y con ello las anteriores modalidades contractuales de “fijos periódicos” y “fijos discontinuos” se han unido creando una regulación común para mejorar la protección social de las personas trabajadoras (Rojo, 2022b, p.1). Por lo que en palabras de Arántzazu Vicente-Palacio, esto se ha hecho de forma intencionada, para que estos contratos sustituyan a los contratos de obra o servicio determinado cuando las actividades que se lleven a cabo sean mercantiles o administrativas. En el precepto común del art.16.1 ET se establece que dicha modalidad contractual será “para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”.

Tras estos nuevos cambios se ha llegado a una situación en la que se transforman en contratos fijos-discontinuos todas aquellas relaciones laborales que hasta la entrada en vigor de la reforma lo eran de obra o servicio determinado.

Según el profesor Trillo Párraga (2022) “la potenciación del contrato fijo-discontinuo contribuirá a revertir los excesos de la temporalidad, concentrados en buena parte, como

se recordaba anteriormente, en la extinta modalidad temporal de la obra o servicio determinado” (p.4).

Otro punto a analizar tiene que ver con el impacto de la reforma del régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo dentro del modelo productivo, los sectores más tendentes a la contratación fijo-discontinua son aquellos que tienen una productividad baja, escasa innovación y poca cualificación profesional requerida para desempeñar el puesto.

En esta modalidad de contrato es donde encontramos las bolsas sectoriales de empleo integradas por personas trabajadoras fijas discontinuas en los periodos de inactividad. Hay personas que tienen preferencia a este tipo de contrato antes que un contrato indefinido, puesto que, este contrato propicia la contratación de las personas que quieran llevar una formación continuada. También se ve favorecido el gradual replanteamiento de varios sectores de actividad que necesitan una mejor apertura para mejorar la calidad de bienes y servicios así como la innovación de las mismas (Trillo, 2022, p.6).

La contratación laboral temporal como afirma el profesor Trillo Párraga (2022) es un recurso excepcional al que los empresarios pueden acudir cuando haya una causa verdaderamente acreditada sobre circunstancias de la producción o sustitución de personas trabajadoras. Por lo que hay que destacar los efectos que causa la extinción del contrato de obra o servicio determinado en términos de reducción de la temporalidad. La mayor afectación que causa al estar este contrato extinto es el aumento del contrato fijo discontinuo. Las empresas al no poder contratar a las personas trabajadoras para que ejecuten a una obra o servicio adoptarán un contrato fijo discontinuo con sus personas trabajadoras para que cada vez que la empresa vuelva a necesitar de sus servicios vuelvan a contar con el mismo personal para ejecutar el trabajo. Al acabar la obra o el servicio encomendado, el personal trabajador empezará el periodo de inactividad estipulado en el contrato (p.3).

Con respecto al sector de la construcción, caracterizándose por ser un sector que suele utilizar la modalidad de contrato de obra o servicio confirmándose este hecho según las estadísticas del SEPE correspondientes a 2021, en el que del 100% de los contratos que

se suscribieron a lo largo del año, cerca del 75% revestía esta concreta modalidad. En palabras de la profesora Aragón Gómez (2022) “de hecho, el contrato por obra fue definido por la doctrina como la modalidad contractual natural del sector, como la modalidad contractual propia de la construcción”(p. 44).

Esta modalidad contractual se concertaba para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, era en principio de duración incierta.

El objeto del contrato suponía una tarea individualizable que se podía separar de la actividad de la empresa y limitada en el tiempo ya que se caracterizaba por tener un principio y por tener un fin y tal y como lo plantea la profesora Aragón Gómez (2022) “la obra o el servicio no tenían por qué ser actividades excepcionales de la empresa, sino que podían suponer actividades normales de la misma, pues esa normalidad, en palabras del propio Tribunal Supremo, no alteraba el carácter temporal de la necesidad de trabajo”(p.44).

En resumen, “el contrato para obra o servicio determinado del Estatuto de los Trabajadores es el contrato fijo de obra del convenio colectivo de la construcción.”¹⁵

El contrato fijo de obra consta de varias contradicciones ya que a pesar de ser “fijo” es de duración temporal ya que llega a su término cuando finaliza la obra. Por lo que se denominaba fijo a un contrato que es de naturaleza temporal y además se denominaba contrato de obra a lo que puede convertirse en un contrato de obras ya que una persona trabajadora podía prestar sus servicios en más de un centro de trabajo si se llegaba a un (Aragón, 2022, p.46).

Con la reforma y tras el RD Ley 32/2021 se modifica la DA 3ª Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción convirtiendo el contrato fijo de obra en un “indefinido adscrito a obra” por lo que sería indefinido. Con la nueva redacción de la disposición, el contrato de una persona trabajadora del sector de la construcción adscrito a una obra sería, en principio, indefinido y cuando se

¹⁵ STSJ Madrid 31-3-2003, Rº 685/2003.

produzca la finalización de la obra, existiría la obligación por parte de la empresa de ofrecer a la persona trabajadora una propuesta de recolocación, aunque eso suponga un proceso de formación (Aragón, 2022, p.52).

2.2 Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción

En la nueva redacción del art.15.2 ET se enmarcan los contratos por circunstancias de la producción. Autores como Lahera y Conde-Ruiz diferenciaron dos tipos de contratos de duración determinada por circunstancias de la producción atendiendo a la causa que justifica el contrato. Por un lado, el “contrato por causa productiva”, para las necesidades temporales de trabajo originadas por alteraciones transitorias de demanda y producción o proyectos con autonomía y sustantividad propia de naturaleza temporal. Dicho contrato va encaminado a las necesidades temporales que se generan en el entorno de la empresa, pero fuera de ella como incrementos extraordinarios de la demanda, encargos no habituales, etc. Por otro lado, el “contrato por causa organizativa” para la atención de necesidades temporales que se generan dentro de la propia empresa.

De la nueva redacción del art.15.2 ET se aprecia que hace una diferenciación entre circunstancias de la producción “imprevisibles” y otras “previsibles”, por lo que el concepto de previsibilidad es el que condiciona las dos modalidades contractuales (Gómez, 2022, p.22-23).

En definitiva, el nuevo contrato por circunstancias de la producción se puede celebrar en dos situaciones: por incrementos ocasionales e imprevisibles de la producción y en situaciones ocasionales y previsibles de duración reducida y delimitada. Según la profesora Nogueira Gustavino (2022) “el contrato por circunstancias de la producción “imprevisibles” incorpora el tradicional contrato eventual por circunstancias de la producción que se deroga con la reforma” (p.1).

A) Contrato por circunstancias de la producción imprevisibles

En la modificación del art.15.2 ET se explica que “se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1”. Por lo que dicha modalidad contractual trata de cubrir esas necesidades temporales e imprevistas por circunstancias de la producción que antes de la reforma se denominaban situaciones de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y que provoca un desajuste temporal de la mano de obra para responder a dicha actividad empresarial (Nogueira, 2022, p.2).

Tal y como indica el profesor Gómez Abelleira (2022) “el elemento sustantivo que justifica la temporalidad en esta modalidad contractual es el desajuste temporal entre el empleo disponible y el que la empresa requiere en función de las circunstancias que concurren en un momento determinado (p.23). Los causantes de dicho desajuste son el incremento de la actividad y las oscilaciones. Con respecto al incremento de la actividad tiene que ser irregular a lo largo del tiempo, ya que, si se trata de patrón regular y cíclico, estaríamos ante un incremento intermitente, dando lugar a la modalidad contractual fijo discontinua del art.16 ET. Y en cuanto a las oscilaciones deben ser imprevisibles y deben referirse a incrementos extraordinarios, no cíclicos ni regulares puesto que sino estaríamos ante un contrato fijo discontinuo (Gómez, 2022, p.24).

Además, a dicha modalidad contractual por circunstancias de la producción se le añade que en las oscilaciones se incluyen las derivadas de vacaciones anuales, por lo que se incluye la cobertura de las vacaciones de las personas trabajadoras en virtud del art.15.2 ET. Cabe destacar que el TS considera que las vacaciones no se configuran como una causa ocasional, sino que es previsible¹⁶. No pueden calificarse como una circunstancia imprevisible puesto que se deben saber las fechas de éstas con al menos dos meses de anterioridad a su disfrute según lo dispone el art.38.3 ET. De hecho, se apunta que las

¹⁶ TS 30-10-19, Rec 1070/17.

vacaciones “se podrían haber recogido en el nuevo contrato fijo discontinuo, no sólo por responder a necesidades cíclicas permanentes y no temporales, aunque su duración sea delimitada en el tiempo, sino por resultar más acorde con el objetivo de acabar con la temporalidad y fomentar los contratos indefinidos” (Nogueira, 2022, p.3).

La razón que justifica ubicar las vacaciones en esta modalidad contractual se debe a que el legislador se centra en el efecto de las vacaciones, es decir, el desajuste organizativo que podrían provocar en la producción y no en las vacaciones que serían una causa organizativa. Aunque hay que tener en cuenta que las vacaciones no siempre producen desorganización y un desajuste temporal entre el empleo disponible y el requerido para atender al mercado y por ello, la modalidad contractual adecuada para cubrirlas podrá ser la temporal del art. 15.2 ET siempre que la contratación temporal tenga relación con los requerimientos de la demanda y las oscilaciones emanen de circunstancias imprevisibles de la producción. En cambio, la figura más adecuada para aquellas empresas con las vacaciones establecidas y predecibles en el tiempo y en las necesidades cíclicas sería la modalidad contractual de fijo discontinuo.

Queda demostrado que por ello el art.15.2 ET establece que sólo son susceptibles de contratación de duración determinada por esta modalidad los desajustes temporales entre el empleo estable disponible y el que se requiere “siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET”, es decir, que no respondan a causas que permitan celebrar un fijo discontinuo (Nogueira, 2022, p.3).

Con respecto a su duración, dicho contrato por circunstancias “imprevisibles” se podrán celebrar por un periodo máximo de 6 meses, pudiendo ampliarse por convenio colectivo sectorial hasta el máximo de un año y que podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima (Nogueira, 2022, p.2).

B) Contrato por circunstancias de la producción previsible

La segunda modalidad del contrato por circunstancias de la producción viene recogida en el art.15.2 ET “Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por

circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada”.

Además, en la nueva redacción de dicho precepto se establecen ciertos límites como son que las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada y añade que las empresas en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual del uso de estos contratos.

Se trata de una modalidad contractual también ocasional que significa esporádico y no habitual en el transcurso del año confirmándose con su muy corta duración de no más de 90 días en el año natural, días que, además, no pueden ser continuados (Gómez, 2022, p.25).

En la redacción de esta modalidad da a entender que la causa del contrato no es sólida ya que decir que el contrato está orientado a duraciones cortas no representa ninguna causalización objetiva del contrato y por lo tanto, no hay tanta exigencia causal al contrario que ocurría con el contrato de obra o servicio que exigía sustantividad, en este caso la importancia se encuentra en la temporalidad de la necesidad.

Como corrobora Magdalena Nogueira Guastavino (2022) “Con ello parece que se acepta la idea de que la empresa en ocasiones tiene necesidades temporales delimitadas, puntuales, que no necesariamente responden a un “pico” de producción de la actividad normal de la empresa, sino a actividades normales o no de la empresa, pero “ocasionales” de escasa duración para las que no puede obligarse a una contratación permanente” (p.4).

La llamada previsibilidad del contrato se tiene que concretar en el plan empresarial y comunicándose a la representación de las personas trabajadoras, de esta manera, se debe prever las situaciones ocasionales del siguiente año que podrían tener lugar para poder acogerse a esta modalidad. Puede ocurrir que la empresa no se encuentre en condiciones

de determinar la fecha concreta con la antelación prevista, por ello es necesario aportar cierta flexibilidad a la organización pudiendo ir comunicando dichas situaciones trimestralmente con el comité de empresa en virtud del art. 64.2 c) ET.¹⁷ (Gómez, 2022, p.26).

No existe límite cuantitativo en cuanto a la utilización de estos contratos por circunstancias de la producción en las fechas previstas ya que el número máximo de los 90 días es totalmente independiente del número de personas trabajadoras que se necesiten para atender a dichas situaciones. En definitiva, en aquellos días que hayan sido concretados, la empresa podrá realizar el número de contratos que estime.

El límite se encuentra en que serán los contratos necesarios para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, pero no más de los necesarios. Sigue presente la conexión causal entre las situaciones concretas que justifican estos contratos por circunstancias de la producción cortos y el número de ellos que la empresa puede realizar, ya que la empresa deberá justificar la necesidad de realizarlos. También sigue presente la regla general del art. 15.1 ET que establece que “para que se entienda que existe causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista” (Gómez, 2022, p.27).

Cabe destacar que en el citado precepto del art.15.2 ET declara que “*no podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores*”.

De esta forma, se descarta la posibilidad de utilizar el contrato por circunstancias de la producción para trabajos en el marco de contratas que constituyan la actividad habitual

¹⁷ El art.64.2 c) del Estatuto de los Trabajadores establece que el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente entre otras materias sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

de la empresa, pero sí se permite para aquellas que no constituyen la actividad ordinaria de la empresa, es decir, para trabajos en el marco de contrataciones extraordinarias u ocasionales y para contrataciones que perteneciendo a la actividad habitual de la empresa son imprevisibles. Entonces la contratación no podrá durar más de 6 meses o la duración superior prevista en convenio colectivo sectorial hasta el máximo de 12 meses ya que si la duración previsible es superior a la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción, no podrá acudirse a dicha modalidad y habrá que acudir a la contratación indefinida o contratos fijos discontinuos (Gómez, 2022, p.28).

2.3 Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora

Tal y como se aprecia en el texto del profesor Gomez Abelleria el contrato de sustitución de persona trabajadora, junto al contrato por circunstancias de la producción, son los únicos contratos de trabajo de duración determinada existentes. Así nos lo hace mostrar el artículo 15.1 párrafo 2º del Estatuto de los trabajadores¹⁸.

El antiguo artículo 15.c) ET que regulaba el contrato de interinidad dejó de estar en vigor el 30 de marzo de este año tras la reforma laboral y de esta forma, del nuevo artículo 15.3 ET se aprecia que ha habido un cambio en la denominación del contrato de interinidad regulando las alternativas de contratación temporal que se agrupan ahora bajo el nombre de contrato de sustitución, o literalmente “contrato por sustitución de persona trabajadora.”

Con la modificación del artículo 15 ET se especifican las tres alternativas en las que se habilitan distintas formas en las que se puede concertar un contrato por sustitución (Molina, 2022, p.1).

¹⁸ Art.15.1, párr. 2º ET “*El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora*”.

De esta forma, el profesor Rojo Torrecilla (2022b) en su blog indica cuáles son las tres alternativas que, cumpliendo unos requisitos formales, se podrían concertar contratos de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora:

- La primera de ellas, es que en el contrato tiene que aparecer el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. La persona trabajadora sustituta podrá comenzar a trabajar antes de que la persona trabajadora de la empresa empiece su inactividad temporal. De esta manera, durante quince días como máximo, las dos personas trabajadoras podrán desempeñar las tareas al mismo tiempo, asegurándose así de que la persona sustituta consiga la capacidad de desempeñar de forma correcta el puesto de trabajo.
- La segunda manera en la que este tipo de contrato es legalmente válido es cuando el contrato de sustitución complementa la jornada reducida de una de las personas trabajadoras de la empresa, siempre que la reducción de jornada se base en causas legales o que se encuentren reguladas en el convenio colectivo. Como en el primer caso también es un requisito obligatorio que en el contrato se exponga de manera clara a quien se está sustituyendo y la causa por la que tiene que ser esa persona sustituida.
- La última posibilidad en la que se podría concertar dicha modalidad contractual es cuando haga falta celebrar la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante un contrato fijo. El tiempo que dure este contrato tiene que ser inferior a tres meses como norma general, si este plazo está recogido en el convenio colectivo se hará valer este último. También hay que mencionar que después de haber agotado este periodo de tiempo no será válido volver a hacer otro contrato de estas características teniendo el mismo objetivo que en él ya celebrado.

2.4 Contratos formativos

Tal y como establece la Exposición de motivos del Real Decreto-Ley 32/2021 con la modificación de los contratos formativos se pretende establecer una regulación eficaz de

éstos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

La modificación del art.11 ET supone el establecimiento de un contrato formativo con dos modalidades. La primera modalidad regulada en el art.11.2 ET, es el contrato de formación en alternancia que tiene por objeto el poder compatibilizar la actividad laboral retribuida con formación tanto a través de formación profesional, como de los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Y la segunda modalidad es el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios que se encuentra en el art.11.3 ET.

Con la creación de los contratos formativos, la doctrina ha sostenido que nos encontrábamos ante dos modalidades contractuales diferentes, por más que ambas estuvieran reguladas en el mismo art. 11 ET. Por un lado el contrato en prácticas de lo que se trataba y trata es de adquirir experiencia profesional y el de formación que se denomina ahora en alternancia se combinaba formación teórica y práctica (Pérez, 2022b, p.1).

Como comenta el profesor Fernández Márquez con la nueva reforma se produce un cambio de concepto en la contratación formativa ya que parece querer reconducir la situación a un sólo contrato formativo con dos expresiones diferentes como son el contrato de formación en alternancia y el contrato de formación en prácticas (p.183).

Como se ha visto la reforma laboral viene a implantar medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en cuyo Componente 23, relativo a las “nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, enmarcado en el bloque 4 se encuentra la adecuada regulación del contrato de formación. Aunque como señala el profesor Pérez del Prado no se ha producido un cambio radical en esta modalidad contractual, sí que se han dado algunas modificaciones en el precepto que tienen como finalidad darle valor a su dimensión

formativa. Por lo tanto, “la reforma parece venir a poner en valor el elemento formativo, y, además, hace algunas mejoras en las condiciones laborales incorporando importantes garantías frente a posibles abusos, buscando, de este modo, alejarse de los usos irregulares de estos contratos como herramienta de inserción de trabajadores, todo ello, en unos mercados cada vez más exigentes en cuanto a las cualificaciones requeridas para su acceso” (Mercader & Moreno, 2022,p.68).

A continuación se entrará a analizar las principales modificaciones incorporadas a las dos expresiones de esta modalidad contractual formativa.

a) Contrato de formación en alternancia

Con respecto al contrato de formación en alternancia, la actividad desempeñada tendrá que estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, es por ello que en el art.11.2 ET establece que *“tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema nacional de Empleo”*.

Por lo que necesariamente tiene que haber relación entre formación práctica y formación teórica y es por ello que en el art. 11.2 c) ET, *“la actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinando e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras”*.

Se recoge la posibilidad de formalizar un único contrato de formación en alternancia, por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema nacional de Empleo en virtud del art. 11.2 h) ET). Además se precisa que se podrán formalizar varios contratos de formación en

alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto que es de dos años. De esta forma se permite que la persona trabajadora pueda tener varios contratos formativos con varias empresas con el objetivo de obtener conocimientos prácticos sobre distintas actividades relacionadas con el programa formativo.

Esta modalidad no se permite cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente ya se haya desempeñado con anterioridad por esa persona trabajadora bajo cualquier modalidad contractual por tiempo superior a 6 meses, esto ya se establecía antes de la reforma, pero con el límite de doce meses, esta reducción busca limitar el encadenamiento de contrataciones o relaciones de base formativa.

Este tipo de contrato va dirigido a aquellas personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el art. 11.3ET, aunque se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación, siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

Uno de los aspectos más destacables tras la reforma es la desaparición del requisito mínimo de la edad aunque estableciendo la edad máxima a los 30 años para contratos suscritos en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo/formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema nacional de Empleo.

Con esto, desaparece referencia a la edad máxima para las personas con titulación universitaria y de formación profesional de nivel 3, a lo que debemos añadir la

posibilidad expresa, que ya existía con anterioridad a la Reforma.¹⁹ Esto origina que tanto las personas jóvenes como adultas puedan combinar el estudio y la formación con la actividad laboral o con otras actividades.

Con respecto a la duración será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá realizarse mediante un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En virtud del art.11.2 en su apartado g) establece que en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención del título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años, modificando la duración anterior que establecía una duración mínima del contrato de un año y una máxima de tres.

Al reducir la duración la reforma busca potenciar la formación y la posterior inserción laboral. “Pero aún más, hay que destacar que ahora la duración no se debe determinar en función de la formación que deba recibir la persona trabajadora. En este sentido, la norma establece que la duración del contrato será la prevista en el plan o programa formativo; y no solo eso, sino que la posible prórroga, también se encuentra condicionada por la necesidad de completar la formación” (Mercader & Moreno, 2022, p.74).

El tiempo efectivo tendrá que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, reduciendo así el porcentaje de trabajo efectivo del primer año del contrato que no podrá ser superior al 65 por ciento (75% en la norma anterior, y que se mantuvo solo en el primer borrador de la reforma de fecha 14 de julio de 2021), y al 85 por ciento, durante el segundo (porcentaje que se mantiene intacto

¹⁹ En la Disposición Adicional novena del RD-Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, se establecía la posibilidad de superación de la edad de los 30 años para los casos de las personas trabajadoras que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en esa Ley de Empleo, y que podrán ser contratadas mediante el contrato formativo.

respecto a la regulación anterior), de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Además estas personas no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes reguladas en el art.35.3 ET, así tampoco se permite la realización de trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Con la reforma se establece la excepción de hacer turno nocturno o a turnos, ya que se establece que se podrán realizar actividades laborales en los periodos nocturnos o a turnos, cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

Otra de las novedades de este contrato es que se elimina el periodo de prueba (art. 11.3 l) ET), al hecho de que se elimine el periodo de prueba pone de manifiesto el objetivo formativo ya que como establece el profesor Pérez del Prado “la persona trabajadora con la que se realiza este contrato está, no para producir, sino para formarse”. Hay que añadir que cuando la persona se está formando queda sometida ya a una prueba y es por ello que al finalizar el contrato si la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

Uno de los aspectos que introduce la reforma en esta modalidad es en la retribución garantizando una superior a la que estaba establecida. En el apartado m) del art.11.2 ET se establece que la retribución viene determinada en el convenio colectivo aplicable y subsidiariamente la retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año, ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, y en proporción al tiempo de trabajo efectivo, dicha retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo (Mercader & Moreno, 2022, p.75).

b) Contrato de formación para la obtención de práctica profesional

Por su parte, el contrato de formación para la obtención de práctica profesional tiene como objetivo el hecho de permitir desarrollar una actividad práctica relacionada y

adecuada al nivel de estudios que la persona trabajadora ya dispone. Esta modalidad va dirigida a aquellas personas que dispongan de título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Una de las modificaciones es que se reduce el límite temporal para la celebración de dicho contrato ya que con la reforma se podrá concertar dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, por lo que se reduce de 5 a 3 años, y de 7 a 5 años para las personas con discapacidad, el periodo en el que se puede llevar a cabo la contratación desde la obtención del título. Además, como es obvio no se podrá celebrar con aquellas personas que ya consten de experiencia profesional o haya realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, y no se computan aquellos periodos de formación o prácticas que sean necesarios para la obtención de la titulación o certificado.

Uno de los cambios sustanciales se enmarca en el art.11.3 c) ET que establece que la duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año y anteriormente se establecía una duración máxima de dos años junto con la posibilidad de determinar criterios específicos de duración a los convenios atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Respecto al periodo de prueba podrá exceder de un mes, en ningún caso, salvo lo dispuesto en convenio colectivo según establece el art. 11.3 e) ET. En esta modalidad también se debería haber eliminado dicho periodo de prueba ya que el objeto de este contrato también es obtener formación y en este caso, a través de la práctica.

Cabe destacar que hay límites que se establecen en el apartado d) del art.11.3 ET, al indicar que *”ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por*

tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado”.

Además, ante dudas que pudiese generar esta nueva redacción, el precepto establece que los títulos de grado, máster y doctorado correspondiente a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez por este tipo de contrato la persona trabajadora ya estuviera en posesión del título superior.

En esta modalidad también se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo aquellas que sean para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (art.35.3 ET).

Con respecto a la retribución, cabe destacar que en el apartado i) del art.11.3 ET *“la retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo”.* Esto quiere decir que para definir la retribución hay que tener en cuenta lo que se establece por el convenio aplicable a la empresa que no puede ser inferior a la retribución del contrato de formación en alternancia y subsidiariamente, la retribución tendría que ser la del grupo profesional que corresponda sin aplicar reducción alguna (Mercader & Moreno, 2022, p.78).

Como modificaciones o novedades comunes a ambas modalidades contractuales cabe destacar que tras la reforma se permiten celebrarse de forma parcial modificando el art.12 ET. Además, en cuanto a la formalización se debe incluir por escrito el plan individual formativo, el nombre de los tutores, el contenido de la formación, el calendario y las actividades a realizar, las tutorías, la duración del contrato, y la

posibilidad de que tenga que hacer trabajo nocturno o a turnos, únicamente en el contrato de formación en alternancia, cuando la actividad formativa tenga que desarrollarse en ese periodo para la adquisición de los conocimientos.

Es importante mencionar que el RD-Ley 32/2021 modifica la Disposición Adicional 43 de la Ley general de la Seguridad Social ²⁰estableciendo una nueva forma de cotizar, en este caso, solo para los contratos formativos en alternancia. Esta nueva forma de cotizar se modula en función de la base de cotización que resultaría de aplicación, conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, en función de las remuneraciones percibidas por la persona trabajadora.

Aunque estos contratos formativos podrían ser bastante efectivos hay que tener en cuenta la existencia de las becas y las prácticas no remuneradas sobre las cuales el profesor Pérez del Padro advierte que son sustitutivos perfectos del contrato en prácticas porque aquellas empresas que deseen formar empleados desde el punto de vista práctico pueden recurrir a estas a un “precio” mucho menor que en el caso de los contratos” (p.17-18). Teniendo en cuenta la flexibilidad con que puedan usarse y la delimitación de su campo de actuación frente a los contratos formativos responde a su frecuente utilización. Por lo que no podrá ser una reforma de los contratos formativos eficaz sin tener en cuenta esta situación, ante ello, la reforma opta por una delimitación clara entre ambas figuras, por ello los contratos formativos serían formación reglada, mientras que las becas y prácticas no remuneradas pertenecen a la no reglada (Pérez, 2022b, p.18).

En definitiva, la estructura del art.11 ET tras las modificaciones resulta más coherente y como concluye el profesor Pérez del Prado “los cambios introducidos siguen fielmente el espíritu del RDL 32/2021, de suerte que los contratos formativos son buen ejemplo de la “sensatez” con que se ha descrito a esta nueva reforma laboral” (p.18). El hecho de que esta modificación en los contratos formativos sean acertados e impulse estas modalidades contractuales en el tejido empresarial dependerá más que de dicho cambio

²⁰ La Disposición Adicional 43 de la Ley general de la Seguridad Social.

legislativo de cómo se dé respuesta a otras realidades como la del Estatuto del becario. “En todo caso, relanzar la contratación formativa va más allá de las reformas en el art. 11 del ET, por lo que son fundamentales, entre otros, los cambios en la dinámica de las empresas y una legislación de formación profesional dual que potencie el uso del contrato para la formación y el aprendizaje” (Esteban, 2022, p.7).

3. NUEVAS MEDIDAS DE PENALIZACIÓN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Desde hace tiempo el mercado laboral español se ha caracterizado por el uso abusivo de contratos temporales que pone de manifiesto una situación de precariedad al mismo tiempo que de inestabilidad. Es por ello que se afirma que la reforma no deja de ser un intento de resquebrajar dicho problema tal y como se indica “el RD Ley 32/2021 es un nuevo intento para conseguir que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras” (Nieto, 2022, p.32). Ante ello se han impuesto distintas medidas como han sido la reducción de los periodos de cómputo del tiempo en los encadenamientos de contratos temporales, una cotización adicional a la Seguridad Social en aquellos contratos de corta duración y el endurecimiento de las sanciones en materia de contratación temporal.

Los datos del año 2019 muestran claramente que estas nuevas medidas tenían que ser creadas, ya que “en dicho año, se produjeron 27 millones de bajas en la Seguridad Social, siendo especialmente preocupante los contratos temporales de muy corta duración, ya que 1 de cada 5 tienen una duración de 1 día, más de 1/3 solo duran 5 días o menos (es frecuente dar de baja al trabajador el fin de semana), y 3 de cada 5 relaciones laborales tienen una duración de 1 mes o incluso una duración inferior” (Nieto, 2022, p.41).

Aunque no se trata de una novedad introducida con la reforma ya que ésta se encontraba prevista anteriormente la presunción del contrato indefinido se reformula con el fin de

erradicar la cultura de la temporalidad de nuestro país. Con la nueva redacción del art.15.4 ET *“las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba”*. De la redacción actual se deriva que, con cualquier incumplimiento como puede ser la falta de alta en la Seguridad Social, a la superación de los límites temporales previstos para cada contrato temporal o la inexistencia de causa de temporalidad determina la automática conversión del contrato convirtiéndose la persona trabajadora en fija en la empresa (Nieto, 2022, p.33).

Con respecto a la primera medida en materia de penalización a la contratación temporal, en los encadenamientos de contratos temporales se establece una modificación en base a la rebaja en el lapso de tiempo estipulada en el art.15.5 ET. En la redacción actual el precepto establece que *“Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal”*.

Esta medida de penalización *“supone que, pese a la celebración formal, y causal, de, al menos, dos contratos por circunstancias de la producción, incluyendo en este periodo*

las prestaciones de servicio a través de Empresas de Trabajo Temporal, el vínculo laboral va a adquirir carácter de fijo, resultando irrelevante que la conducta empresarial sea, o no, fraudulenta [...]” (Nieto, 2022, p.36). Además, la duración legalmente prevista a estos efectos puede darse con o sin solución de continuidad entre los contratos que suceden, de modo que quedarán incluidos en la cadena todos los contratos por circunstancias de producción realizados durante este periodo, aunque no sean continuados y exista entre ellos un espacio de tiempo sin contrato o un contrato no computable y la fijeza en un determinado puesto se adquirirá en el último puesto de trabajo en el que se hayan prestado servicios. “En segundo lugar, la reforma incorpora una garantía objetiva pues también se adquirirá la fijeza si es el puesto de trabajo el que ha estado ocupado, con o sin solución de continuidad, de modo directo o a través de una empresa de trabajo temporal mediante contratos por circunstancias de la producción” (Nieto, 2022, p.36).

La fijeza de los encadenamientos de los contratos temporales tiene un límite de 18 meses de contratación en un periodo de 24; frente a los 24 meses en 30 del contrato eventual establecido en la DT 5ª el régimen de aplicación temporal de esta modificación. Resulta importante mencionar que la fijeza a este tipo de encadenamiento solo se vincula a contratos por circunstancias de la producción. También cabe destacar que en las normas del encadenamiento subjetivo, donde se contrataba a la misma persona trabajadora, ha sufrido una modificación en el encadenamiento objetivo, donde la persona trabajadora al volver a ser contratada tiene que estar en el mismo puesto (González, 2022, p.1).

Sobre el régimen transitorio del encadenamiento de los contratos regulado en la DT 5ª RD Ley 32/202, el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, es el artículo que será de aplicación para aquellos contratos que fueron suscritos a partir del día 31 de marzo de 2022. Fue este día cuando entró en vigor la actual regulación del artículo 15 ET. Los contratos suscritos con anterioridad a la fecha de 31 de marzo del 2022, solo serán suscritos al encadenamiento aquellos en los que estaban vigentes hasta el día 31 de

diciembre de 2021, siendo esta la fecha de la entrada en vigor del RDL 32/2021 (González, 2022, p.1).

En las reglas de derecho transitorio en relación al encadenamiento de los contratos se dispone que lo que se establece en el art.15.5ET será de aplicación a los tres meses a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021. “A partir del 31 de marzo de 2022, la conversión en indefinido se produce cuando, en un periodo de 24 meses, la persona trabajadora hubiera estado contratada durante un plazo superior a 18 meses mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, frente al plazo de 24 meses en un periodo de 30 que contempla la redacción todavía en vigor del art. 15.5 ET. Por otra, se prevé expresamente la conversión de indefinido de las personas trabajadoras que ocupen un puesto de trabajo que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal” (De la Puebla, 2022, p.5).

En cuanto a los contratos temporales suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5 ET, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley. Es por ello que como el RDL 32/2021 ha entrado en vigor el 31 de diciembre de 2021, es el contrato temporal existente en esa fecha el que operará como primer contrato de los dos que como mínimo exige el art.15.5 ET para apreciar el encadenamiento de contratos, sin que resulten computables a tales efectos contratos temporales anteriores (De la Puebla, 2022, p.5). Actualmente y desde el 30 de marzo de 2022, los contratos computados para determinar la encadenación de éstos serán los vigentes a día 31 de diciembre de 2021 y los contratos suscritos al amparo de lo previsto en la DT 4ª RDL 32/2021. “Como novedad del RD Ley 32/2021, el Servicio Público de Empleo pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos, con el

ánimo evidente de poder iniciar una actuación inspectora derivada de este incumplimiento” (Nieto, 2022, p.36-37).

La segunda medida se encuentra en el artículo 151 LGSS que establece una cotización adicional para aquellos contratos que tengan una duración inferior a 30 días. Para calcular esta cotización se multiplicará por tres la cuota correspondiente a aplicar a la base mínima diaria de la cotización del grupo ocho del RGSS cuando se trate de contingencias comunes. De tal forma, que se sustituye la penalización anterior (que se materializaba en una cotización adicional de un 40% para los contratos de menos de 6 días) por una que es creciente con la frecuencia del contrato, es decir, los contratos más cortos están más penalizados. La cotización adicional de estos contratos no será aplicable a los contratos de duración determinada siempre que las personas trabajadoras no se encuentren incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; y tampoco a los contratos que sean por sustitución (Nieto, 2022, p.41).

La tercera medida que incorpora la reforma laboral para impedir el uso fraudulento de los contratos temporales es la nueva tipificación del art.7.2 LISOS estableciendo que *“Los contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas”*. Es por ello que como opina el profesor García Blasco la previsión del número de personas trabajadoras afectadas por la infracción, antes era un criterio para graduar la sanción y con la reforma pasa a ser parte de la propia concurrencia legal de la infracción respecto de los afectados por la conducta empresarial de manera individual, produciéndose una individualización de la infracción (p.2).

Otro cambio a destacar en la LISOS está en el art.19.2 donde reconoce como infracción muy grave formalizar el contrato de trabajo en diferentes supuestos mencionados en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. También se han incrementado las sanciones y se puede comprobar en el artículo 40.1 LISOS c bis), ya que nos dice que las infracciones reconocidas como graves en “los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros” (Nieto, 2022, p.39-42).

4. PREDICCIÓN DEL BALANCE DE LAS NUEVAS MEDIDAS EN LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL

Con respecto a la breve evolución que ha tenido el mercado de trabajo tras la reforma introducida podemos observar que los primeros datos son bastante positivos debido al incremento en la contratación indefinida, que de acuerdo con los datos del SEPE, llegando en enero a incrementarse en un 91% respecto del mismo mes del año anterior, y en febrero lo ha hecho un 139%. Lo más destacable es que este incremento de indefinidos ha tenido lugar a costa de los contratos temporales, por lo que a simple vista parece que la reforma laboral está siendo efectiva, dicho incremento se ve reflejado en todos los sectores productivos aunque hay que destacar que en el sector de la construcción a partir de la entrada en vigor de la reforma y con la DT 3ª RDL 32/2021 y el art. 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción no se podrán realizar contratos fijos de obra dando lugar a que dichos contratos que antes eran temporales ahora se considerarán fijos, por lo que este efecto hay que tenerlo en cuenta a la hora de estudiar las estadísticas (Pérez, 2022a, p.1).

Se ha producido una gran caída de la contratación de duración determinada, pero con ello un incremento de la contratación indefinida a tiempo parcial con el descenso de la contratación temporal a tiempo parcial y además con un incremento importante de la

contratación fija discontinua. Aunque compartimos la opinión del profesor Rojo Torrecilla (2022c) que dispone que “ciertamente, no hemos de lanzar las campanas al vuelo ya que el número de personas desempleadas sigue siendo elevado, y además hay un número importante de personas que no pueden acceder, o permanecer, en el mercado de trabajo, porque no disponen de la preparación y conocimientos adecuados; y tampoco podemos olvidar la importancia, y necesidad, de potenciar un tejido productivo que incentive la creación de empresas y permita igualmente incrementar la productividad” (p.1).

Cabe destacar que la reforma parece dar sus frutos con respecto a ser el comienzo de un cambio de mentalidad, es decir, un “cambio cultural desde la temporalidad a la estabilidad” y será previsible que dicha cultura se asiente conforme vayan pasando los meses, ya que se ha plasmado en el volumen de contratación indefinida que supone más del 48 % de los contratos formalizados el mes de abril. Y que se ha producido un incremento de 1.139.943 (181,55 %) sobre el mismo período en el año 2021, con un incremento más significativo a tiempo parcial, lo que muestra que hay que mejorar la actividad productiva para conseguir incrementar el volumen de actividad puesto que la mayoría de las personas trabajadores que prestan servicios a tiempo parcial lo realizan de forma involuntaria (Rojo, 2022c, p.1).

Si miramos al pasado, España es un territorio que ha estado aguantando crisis tras el paso de los años. Si observamos nuestro marco de relaciones laborales, vemos que la contratación temporal ha servido para aguantar el duro golpe que las crisis de empleo causan en el estado español. La última crisis de empleo de 2020 originada por la pandemia resulta ideal para explicar esta afirmación. Entre el último trimestre de 2019 y el tercer trimestre de 2020, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), la proporción de desempleo aumentó hasta casi llegar a dos puntos y medio del 13,78% al 16,26%. En ese período, y sucesivamente, la tasa de temporalidad disminuyó en prácticamente dos puntos del 26,10% al 24,17%. Por lo que podemos predecir que los contratos temporales contienen la pérdida de empleo indefinido. Aunque la contratación

temporal no permite optar a un contrato fijo, han servido para amortiguar las crisis de empleo (Cardona, y Cabeza, 2021, p.124-125). Esta reforma laboral aunque mejore la situación de los contratos temporales, no quiere decir que no sea necesaria una nueva reforma en un futuro. Ya que como hemos vivido con la pandemia, las crisis causan cambios en el trabajo por lo que no hay que descartar que una futura crisis nos fuerce a realizar cambios en la regulación de los contratos temporales (García, 2013, p.18).

CONCLUSIONES

Este trabajo dedicado a “La Contratación Laboral Temporal en la Reforma Laboral 2021” ha supuesto para nosotros una ampliación de conocimientos sobre las medidas y modificaciones que se incorporan tras la última reforma laboral en materia de contratación en el mercado de trabajo español siendo de vital importancia ya que incide directamente en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y por tanto, en la estabilidad en el empleo. El estudio de esta temática nos ha permitido extraer las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- Se ha generado la pérdida de la causalidad en el contrato temporal.

En la figura del contrato temporal se ha perdido el control de la causa material que habilita a concertarlos, es por ello que se ha liberalizado tanto su utilización, que para cualquier trabajo que se desarrolle en la actividad normal de la empresa se ha ido recurriendo a contratos temporales sin tener en cuenta causa y circunstancias que lo justifiquen.

SEGUNDA.- La temporalidad acentúa la brecha en los colectivos de mujeres y jóvenes.

Las mujeres son uno de los colectivos afectados en mayor medida debido a su inserción laboral reciente en el mercado de trabajo en un momento de flexibilidad en la contratación, además suelen ser las encargadas de las tareas y de los cuidados de los

familiares. Por lo que a los trabajos que suelen optar son aquellos trabajos que le permitan compaginar la prestación de servicios con las cargas familiares. Y en el mismo sentido, los jóvenes al incorporarse al mercado laboral suelen hacerlo con contratos discontinuos y eventuales, además se encuentran en una situación marcada por la poca experiencia laboral y dificultades de inserción laboral.

Estos colectivos se encuentran con especiales dificultades de acceder a un empleo estable y de calidad, por ello, la precariedad está presente y se debería abordar esta cuestión, ya que no se trata sólo de las dificultades que tienen al entrar al mercado laboral sino también de mantenerse en él con cierta estabilidad.

TERCERA.-La reforma laboral no es una iniciativa legislativa propiciada por España.

La iniciativa legislativa de acabar con la temporalidad y promover la estabilidad en el empleo ha sido promovida por las directrices de la Unión Europea, y no una iniciativa propia española, puesto que el Gobierno español se ha visto en la necesidad de adaptarse a lo exigido por la Unión Europea para acogerse al paquete de medidas del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo». Aunque esta medida era necesaria por el alto índice de temporalidad, no fue España quien tomó la iniciativa por sí misma de solucionar este problema.

CUARTA.- La eliminación del contrato de obra o servicio determinado y la potenciación del contrato fijo discontinuo no aporta toda la estabilidad que se pretende con la reforma.

Al extinguirse el contrato de obra o servicio determinado, aquellas relaciones laborales que eran de obra o servicio determinado se transforman en contratos fijos-discontinuos. Con esta modificación se pretende dar estabilidad a las personas trabajadoras, pero esto no sucede de esta manera, ya que éstas que tienen concertados contratos fijos

discontinuos no tienen una relación laboral continuada y establece sino que se realiza de forma intermitente y en ciertos periodos de tiempo, lo cual no aporta estabilidad y seguridad a las personas trabajadoras, aunque sí que hay que recalcar la existencia de ciertas actividades de temporada que sean necesariamente cubiertas por esta modalidad contractual.

QUINTA.- Las vacaciones anuales que son previsibles se incluyen como circunstancia imprevisible en el contrato por circunstancias de la producción.

Las vacaciones anuales son una circunstancia previsible, puesto que se deben conocer con una antelación de dos meses a su disfrute y además se deben exponer en un calendario laboral. En esta reforma, se incluyen como oscilaciones imprevisibles en la empresa, por lo que la cobertura de las vacaciones debería realizarse a través de otra modalidad contractual que no sea la de contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, es decir, por incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones. Como se trata de una circunstancia previsible se podrían haber recogido en la modalidad de fijo discontinuo ya que ésta recoge la posibilidad de concertarlos para la realización de actividades cíclicas y determinadas en el tiempo.

SEXTA.- En los contratos formativos se elimina la edad mínima como requisito, lo que fomenta el uso de esta contratación.

El hecho de eliminar la referencia de edad mínima para acceder al contrato de formación en alternancia y ampliar el límite máximo hasta los 30 años ya que anteriormente era hasta los 25 años, fomenta que las personas comprendidas en esa edad puedan acceder a la celebración de contratos formativos, lo que origina que tanto las personas jóvenes como adultas puedan combinar el estudio y la formación con la actividad laboral o con otras actividades.

SÉPTIMA.- Se intenta potenciar el uso de los contratos formativos pero hay que tener en cuenta otras realidades.

Hay que tener en cuenta que las becas y prácticas no remuneradas pueden llegar a ser sustitutivos de los contratos formativos. Estas prácticas pueden ser un sustitutivo de los contratos formativos ya que las empresas pueden acceder a formar a sus empleados a un coste menor. Es por ello, que la reforma no será del todo eficaz en el impulso de utilizar dichas modalidades formativas por el tejido empresarial si no se abordan otras realidades que sirven al mismo fin formativo y que deberían regularse por ejemplo a través del Estatuto del becario.

OCTAVA.- El agravamiento de las sanciones sin duda alguna no pasará desapercibido.

Con la reforma se pone de relieve una mayor importancia a cada una de las personas trabajadoras que se ven afectadas por las malas prácticas empresariales. Ante ello, se produce un agravamiento de las infracciones, puesto que con la reforma se tendrá en cuenta la infracción respecto de los afectados de manera individual, produciéndose así una individualización de la infracción. Esto muestra que se intenta reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, pero que además, con esta reforma pareciera que se quiere dar un papel importante y singular a cada una de las personas trabajadoras que se ve afectada, es por ello, que de alguna forma dicha reforma tiene una apariencia más cercana y protectora.

NOVENA.- Los primeros datos tras la reforma son positivos pero hay que analizarlos.

Aunque los primeros datos de la reforma sean positivos y reflejan la cantidad de contratos temporales que se han transformado en indefinidos, hay que destacar que en realidad no hay tantos indefinidos como se muestran puesto que en el sector de la construcción, que es el sector en el que mayormente se utilizaba el contrato de obra o

servicio determinado, los que antes eran contratos de obra y por lo tanto temporales. Ahora se considerarán indefinidos adscritos a obra por lo que esto provoca un efecto estadístico que ya se ha empezado a producir, sobre todo si se compara con otros sectores como el de la agricultura que tiene un pequeño tamaño en lo referente a contratación.

DÉCIMA.- El comienzo de una nueva mentalidad.

Esta reforma creará un nuevo pensamiento respecto a la contratación temporal, pareciera que ya está comenzando un cambio cultural respecto a la “cultura de la temporalidad” hacia una “cultura de la estabilidad” lo que implica que se esté empezando a tomar conciencia de la importancia de la reforma, dando lugar a que las empresas y sobre todo asesores laborales tendrán que transmitir al tejido empresarial al que asesoran las nuevas modificaciones introducidas respecto a las modalidades de contratación a las que se podrán inscribir, así como a las infracciones y sanciones del orden social y el incremento de las cuantías. De esta forma, la reforma está permitiendo que se abra un nuevo pensamiento respecto a la contratación de las personas trabajadoras.

“O sea que sí, la reforma laboral sí funciona, o si quieren ser más cautos y prudentes, sí empieza a rodar. Una buena noticia”²¹.

²¹ Rojo, E. (2022, 6 de mayo). Sí, la reforma laboral empieza a funcionar. *El blog de Eduardo Rojo*. Disponible en este [enlace](#)

BIBLIOGRAFÍA

- Aragón, C.** (2022). Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3, 43-57. Disponible en este [enlace](#)
- Baylos, A.** (2018a, 13 de marzo) Contratos temporales y precariedad laboral: un debate sindical. *BLOG Según Antonio Baylos...* Disponible en este [enlace](#)
- Baylos, A.** (2018b, 24 de octubre) *La temporalidad insoportable*. Según Antonio Baylos... Disponible en este [enlace](#)
- Blázquez, E.M.**(2022).La lenta y progresiva desaparición del contrato de obra. *El foro de Labos*. Disponible en este [enlace](#)
- Cabrero, E.** (2022) La reordenación de los contratos de trabajo y la reducción de la temporalidad. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, ISSN 2386-8090, N.º. 88. Disponible en este [enlace](#)
- Cano, E.** (2004). Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. *Mientras tanto*, 93, 67–81. Disponible en este [enlace](#)
- Cardona, B. y Cabeza, J.** (2021). El gran pacto social que debería esperar, *Labos*, Vol. 2 p. 124-125). Disponible en este [enlace](#)
- Conde-Ruiz, J.I., Florentino,F., y García, J.I.** (2010). Las reformas laborales en España: un modelo agotado. *Fedea*. Disponible en este [enlace](#)
- Cristos,M., y De Vega, P.** (2022). Reforma Laboral: análisis de la ambiciosa modificación en la temporalidad de los contratos y sus posibles consecuencias. *Actualidad Jurídica Aranzadi* núm. 981/2022. BIB 2022\323.
- Cruz, C.** (2006). En busca de la estabilidad perdida: las causas de la temporalidad. Disponible en este [enlace](#)
- De la Puebla, A.** (2022). RDL 32/2021: El fin de los contratos temporales que conocíamos. Régimen transitorio hasta su definitiva desaparición. *Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Disponible en este [enlace](#)

Esteban, R. (2021). Propuestas para relanzar la contratación formativa en el contexto de la reforma del Estatuto de los Trabajadores. *NET21*,7. Disponible en este [enlace](#)

Fernández, O. (2022). Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3(1), 180-187. Disponible en este [enlace](#)

García Blasco, J. (2022, 31 de enero. Reforma laboral, infracciones en el orden social y reforzamiento del papel de la inspección de trabajo. *Aedtss*. Disponible en este [enlace](#)

García Murcia, J. (2013) El derecho del trabajo en España: líneas de evolución y reformas recientes, *Revista de Justicia Laboral* núm. 53/2013 parte Art. Doctrinal. Disponible en este [enlace](#)

Goerlich, J. Mercader, J., y de la Puebla, A. (2022). *Monográfico de Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, sobre la Reforma Laboral de 2021*. [versión electrónica] España: Recuperado de: El foro de Labos. Disponible en este [enlace](#)

Goerlich, J.M. ,Esteve, A y López, M. (2020). Contratación laboral. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.237/2020.1-11.

Gómez, F.J. (2022). Las causas de la contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3, 19-30. Disponible en este [enlace](#)

González, C. (2022). Análisis de la Reforma laboral del RDL 32/2021. *Editorial Aranzadi, S.A.U.* Disponible en este [enlace](#)

Heredia, I. (2022). Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (a partir del RD Ley 32/2021). Una mirada crítica a las relaciones laborales. Disponible en este [enlace](#)

Lorente, R., y Guamán, 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? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 35-63. Disponible en este [enlace](#)

- Mercader, J.R., y Moreno, S.A.** (2022). La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, (Monográfico), 63–88. Disponible en este [enlace](#)
- Molina, O.** (2022). El contrato para la sustitución ¿Algo nuevo bajo el Sol?. *NET21*. Disponible en este [enlace](#)
- Nieto, P.** (2022). La contratación temporal en el RD Ley 32/2021: Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3, 31-42. Disponible en este [enlace](#)
- Nogueira, M.** (2022, 18 de enero). Contratos de las circunstancias de la producción. *Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Disponible en este [enlace](#)
- Palomeque, M.C. y Álvarez, M.** (2019). Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Pérez, D.** (2022a, 30 de marzo). Reforma laboral y contratación temporal: primeros datos. *El foro de Labos*. Disponible en este [enlace](#)
- Pérez, D.** (2022b, 2 de abril). La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿La propuesta definitiva?. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3, 7-18. Disponible en este [enlace](#)
- Rojo, E.** (2022a, 4 de enero). Estudio de la reforma laboral de 2021 (III). Los renovados contratos formativos. *El blog de Eduardo Rojo*. Disponible en este [enlace](#)
- Rojo, E.** (2022b, 7 de enero). Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV) La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo. *El blog de Eduardo Rojo*. Disponible en este [enlace](#)
- Rojo, E.** (2022c, 6 de mayo). Sí, la reforma laboral empieza a funcionar. *El blog de Eduardo Rojo*. Disponible en este [enlace](#)
- Trillo, F.J.** (2022, 10 de febrero). El contrato fijo discontinuo en la reforma laboral. *NET21*. Disponible en este [enlace](#)