



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2022 / 2023**

**RÉGIMEN JURÍDICO DE LA
CONTRATACIÓN EN LA REFORMA
LABORAL DE 2021**

GRADO EN DERECHO

AUTORA: DÑA. IRENE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ

TUTOR: D. ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
ABREVIATURAS	4
OBJETO	5
METODOLOGÍA	7
1. NATURALEZA DE LA REFORMA LABORAL	9
2. ELIMINACIÓN DE FIGURAS CONTRACTUALES TRAS LA REFORMA LABORAL	12
3. MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES	18
3.1. LA PRESUNCIÓN DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO INDEFINIDO	18
3.2. EL NUEVO CONTRATO FIJO-DISCONTINUO	20
3.2.1. Aspectos generales	20
3.2.2. La desaparición de los trabajadores fijos-periódicos.....	21
3.2.3. El ámbito de aplicación de la contratación fija-discontinua	22
3.2.4. La forzada inclusión de la ejecución de contratos de obras o servicios	23
3.2.5. Empresas de trabajo temporal	24
3.3. CONTRATOS FORMATIVOS.....	25
4. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	29
4.1. EL CONTRATO “LARGO”	32
4.2. EL CONTRATO “CORTO”	36
5. CONTRATO PARA LA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA 40	
5.1. CONTRATO PARA SUSTITUIR A PERSONAS CON DERECHO A RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.....	42
5.2. CONTRATO PARA LA SUSTITUCIÓN FORMALIZADO PARA COMPLETAR LA JORNADA REDUCIDA DE OTRA PERSONA TRABAJADORA	44
5.3. CONTRATO DE SUSTITUCIÓN PARA LA COBERTURA TEMPORAL DE PUESTO DE TRABAJO HASTA SU COBERTURA DEFINITIVA	45
5.4. CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO PARA LA SUSTITUCIÓN	46
CONCLUSIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXO JURISPRUDENCIAL	56

RESUMEN

Hablar de reforma laboral en España es rememorar un largo y tedioso transcurso de cambios normativos que, desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, no han podido eliminar y combatir con acierto dentro del mercado laboral español los atributos de temporalidad y precariedad.

Se adopta como punto de partida un nocivo contexto social provocado, primeramente, por la precedente reforma laboral de 2012 que, lejos de combatir el problema, contribuyó a potenciar tales desequilibrios. Asimismo, es menester no desdeñar el fuerte impacto de la crisis sanitaria y económica a resultas de la pandemia del COVID-19 y las consiguientes medidas laborales adoptadas tendentes a adaptarse al nuevo marco social y normativo. Finalmente, cabe tomar en consideración las continuas advertencias y recomendaciones europeas en torno a los problemas con la contratación temporal en el sistema español de relaciones laborales.

Tras largos meses de diálogo social y tomando como faro la reversión de los calificativos antes reseñados, temporalidad y precariedad, la tan ansiada reforma laboral de 2021 sale a la luz a través del Real Decreto-Ley 32/2021. Entre su contenido, se propone revertir la excesiva tasa de temporalidad, simplificar las modalidades contractuales de carácter temporal y estabilizar el empleo fomentando y reforzando la contratación indefinida.

Sin haber alcanzado los doce meses desde su plena entrada en vigor, ya existen indicios fundados de un verdadero impacto positivo en el mercado de trabajo español.

PALABRAS CLAVE: reforma, temporalidad, precariedad, modalidad contractual, mercado laboral, contrato de duración determinada.

ABSTRACT

Talking about a labor reform in Spain would lead to reminisce a long and tedious course of regulatory changes that, since the approval of the Workers' Statute in 1980, they have not been able to eliminate and successfully remove the attributes of temporality and precariousness from the Spanish labor market.

The starting point that has been adopted is a harmful social context caused, firstly, by the previous labor reform of 2012, which, far from combating the problem, contributed to empowering such imbalances. Likewise, it is necessary not to disregard the strong impact of the health and economic crisis as a result of the COVID-19 pandemic and the consequent labor measures adopted trying to adapt the labor market to the new social and regulatory framework. Finally, it is worth taking into consideration the continuous European warnings and recommendations regarding the problems of temporary hiring in the Spanish labor relationship system.

After long months of social dialogue and taking as a lighthouse the reversal of aforementioned qualifiers, temporality and precariousness, the long-awaited labor reform of 2021 comes to light through the Royal Decree-Law 32/2021. Among its contents, it is proposed to reverse the excessive rate of temporary employment, to simplify temporary contracts and to stabilize employment by promoting and reinforcing permanent contracts.

Although it has not yet been in force for twelve months, there are already well-founded indications of a real positive impact on the Spanish labor market.

KEYWORDS: reform, temporality, precariousness, contractual modality, labor market, fixed term contract.

ABREVIATURAS

AIRF	Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal
Art/s.	Artículo/s.
CGSC	Convenio General del Sector de la Construcción
DA	Disposición Adicional
DF	Disposición Final
DT	Disposición Transitoria
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
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
IT	Incapacidad Temporal
LSC	Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción
Nº	Número
Pág/s.	Página/s.
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SS	Siguiente
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TS	Tribunal Supremo
Vol.	Volumen
UE	Unión Europea

OBJETO

El propósito principal del trabajo sometido a valoración del tribunal está destinado a realizar un estudio sobre el régimen jurídico de la contratación en la tan esperada reforma laboral de 2021, contenida en 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 en el mercado de trabajo.

Como punto de partida, resulta inexorable tener en cuenta la elevada tasa de temporalidad que viene caracterizando el mercado laboral español desde hace décadas, generando consecuencias negativas tanto a nivel empresarial, como a nivel individual para los trabajadores, como de naturaleza colectiva sobre el buen funcionamiento del mercado laboral español.

Objetivo general, por tanto, es afrontar el reto de analizar el contenido del Real Decreto-Ley 32/2021 para ofrecer un estudio detallado de las modificaciones e innovaciones que introduce dicho texto en el Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal. Presentando la reforma como finalidad básica revertir la tasa de temporalidad y fomentar la contratación indefinida, se analiza, en primer lugar, la naturaleza de tan ansiada reforma laboral.

Una segunda aproximación al estudio del régimen jurídico del Real Decreto-Ley 32/2021 parte de la eliminación de aquellas modalidades contractuales que contribuían, en mayor medida, a aumentar la tasa de temporalidad. De esta manera, y para disminuir la misma, se elimina el contrato de obra o servicio determinado.

En la misma tendencia de revertir, la reforma refuerza el principio del carácter indefinido de los contratos, tratando de volver a la senda que imperaba en la primera versión del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Por ello, se apuesta por la contratación indefinida, se potencia la utilización del contrato fijo discontinuo y se establece una novedosa y eficaz regulación del contrato formativo.

Finalmente, se analizan las modalidades contractuales de carácter temporal, el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato para la sustitución de

persona trabajadora, realizando una interpretación restrictiva del principio de causalidad para garantizar la estabilidad en el empleo.

METODOLOGÍA

Abordar con la formalidad requerida tan contemporánea materia ha exigido recurrir a una amplia variedad de métodos cuyo punto de partida es el histórico. Esto es, la trazabilidad de una línea de evolución histórica para, posteriormente, analizar y comprender cuál es la causa del recurso a tal volumen de reformas laborales en España, pues solo indagando en la raíz se podrán efectuar estimaciones y proyectos de futuro.

Para la consecución del objeto descrito en el apartado precedente, se procedió a coleccionar un buen volumen de narrativa sobre el mercado de trabajo, en su mayoría, de índole nacional. Para nutrir el bagaje personal sobre la reforma laboral se hizo acopio de lectura de manuales, legislación, monografías, artículos y sentencias de interés para la materia.

El segundo de los métodos empleados ha sido el inductivo, tomando como punto de partida algunos pronunciamientos judiciales que permiten la concreción de la realidad desde una visión más amplia y genérica.

Tras un largo proceso de recopilación y estudio de referencias bibliográficas, ha sido necesaria una criba de tan extensa literatura para redactar y materializar, con la claridad precisa, el contenido de este trabajo.

Terminada dicha labor, se realizó una lectura y sistematización de las fuentes descritas, procediendo a continuación a realizar un estudio sobre la regulación legal existente sobre la materia tratada en el trabajo, con el propósito de identificar los por qué de la reforma laboral y explicar la razón de los objetivos buscados.

A la par, y antes de iniciar la redacción de cada uno de los capítulos, resultó necesario elaborar un índice provisional capaz de marcar, desde el comienzo, el camino a seguir en la elaboración del trabajo. De esta manera, el índice final se detalla en función del contenido del trabajo, explicando la naturaleza y objetivos de la reforma laboral, para después analizar las modificaciones introducidas en las modalidades de contratación ordenada en el Estatuto de los Trabajadores.

Por último, tras tener el trabajo finalizado, repasarlo y modificarlo con las correspondientes correcciones, se han elaborado las conclusiones que, lejos de ser simplemente un resumen del contenido del trabajo, pretenden ofrecer una visión personal y reflexionar sobre aquellos aspectos más destacados de la última reforma de la contratación temporal.

1. NATURALEZA DE LA REFORMA LABORAL

El título del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, advierte ya de la preocupación por los aspectos relativos al mercado laboral español, en el que alude no solo a las “medidas urgentes para la reforma laboral”, sino también a “la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”¹.

La tradición española pone de manifiesto una sucesión de reformas² desde la aprobación del Estatuto de Trabajadores en 1980, en las que se ha explicitado “una voluntad legislativa de combate contra los excesos de la contratación temporal”³, pero sin haber logrado acabar con los graves problemas del mercado laboral español: temporalidad y precariedad.

Los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA), un estudio estadístico destinado a “obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos)”⁴, muestran una elevada tasa de temporalidad comparadas con otras economías europeas. En el año 2021, el porcentaje de trabajadores con contrato temporal en España superó el 25%, representando “el nivel más alto de la Unión Europea”⁵, 11 puntos porcentuales por encima del valor de la UE-27, que alcanzó el 14%.

“La elevada presencia de contratos temporales, junto con otros factores que caracterizan su funcionamiento en nuestro mercado de trabajo -escasa duración, elevada

¹ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30 de diciembre de 2021).

² Por orden cronológico:

- Reforma laboral de 1984: Ley 32/1984, de 2 de agosto.
- Reforma laboral de 1994: Leyes 10 y 11/1994, ambas de 19 de mayo.
- Reforma laboral de 1997: Ley 63/1997, de 26 de diciembre.
- Reforma laboral de 2001: Ley 12/2001, de 9 de julio.
- Reforma laboral de 2006: Ley 43/2006, de 28 de diciembre.
- Reforma laboral de 2010: Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- Reforma laboral de 2012: Ley 3/2012, de 6 de julio.

³ GOERLICH PESET, J.M.: “¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?”, *Documentación Laboral*, Vol. II, núm. 110, 2017, pág. 13.

⁴ www.ine.es

⁵ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España*, 1ª ed., Madrid (Advantia), 2021, pág. 100.

rotación, etc⁶ son factores que implican un incorrecto funcionamiento del mercado laboral, generando “efectos perniciosos sobre la economía”⁷.

Estos atributos se ven agravados en tiempos de crisis, definidos por un incremento de la volatilidad, con grandes pérdidas de puestos de trabajo y con escasas medidas alternativas a las extintivas. La gravedad de la crisis sanitaria del COVID-19 impulsó la declaración del estado de alarma y, por ende, el cese de la actividad económica en múltiples sectores. Las consecuencias derivadas de este escenario confirmaron las debilidades del mercado laboral español, que todavía no se había recuperado totalmente de la crisis financiera del año 2008.

Tomando como referencia el tercer trimestre de 2021, por ser el más representativo de la situación previa a la publicación del Real Decreto-Ley, los datos mostraban una tasa de paro del 14,27%, lo que suponía un total de 3.416.700 parados⁸.

Por esta razón, como señala su Exposición de Motivos, la reforma laboral contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, pretende corregir “de forma decidida esta temporalidad excesiva, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente empleo”. Además, constituye un instrumento para la mejora de las relaciones laborales a través del proceso de concentración mediante el diálogo social.

En la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 32/2021, en su apartado II, se reflejan los problemas que caracterizan el mercado laboral español desde hace décadas. Se hace referencia a “un modelo de relaciones laborales especialmente frágil, débil e inestable, que es el responsable, en buena medida, de que las caídas en la actividad económica se trasladen con enorme intensidad a la destrucción del empleo, una fuerte presión sobre los salarios y el resto de las condiciones de trabajo, convirtiéndose en un instrumento para la devaluación salarial con los consiguientes efectos sobre el nivel de

⁶ GOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la contratación laboral” en AA.VV. [GOERLICH PESET, J.M., MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A. (Dirs.)]: *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2022, págs. 23 y 24.

⁷ CONDE RUIZ, J.I. y LAHERA FORTEZA, J.: “Contra la precariedad laboral”, *Economistas*, núm. 174, 2021, pág. 102.

⁸ www.ine.es

vida y la demanda interna, una reducción en los niveles de competitividad y productividad de las empresas por una menor inversión en formación y menor capacidad de adaptación a los cambios y mejoras tecnológicas, un modelo de relaciones laborales desigual e injusto, porque la temporalidad se distribuye de forma desequilibrada según la edad o el género y, finalmente, un nivel de rotación laboral muy elevado con perjuicios para las personas, las empresas y el sistema de protección social”⁹.

Tampoco se debe descuidar la particular fuente de precariedad¹⁰ que identifica el mercado laboral español como consecuencia de la contratación temporal de muy corta duración (menos de siete días). De acuerdo con los datos de la EPA, el porcentaje de contratos de corta duración sobre el total de los firmados en el mes de junio del año 2021, fue del 22,7%, para aquellos de duración inferior a siete días y, del 33,9%, para los de duración inferior a treinta días¹¹.

Junto a los problemas distintivos del mercado laboral, deben ser consideradas las debilidades y distorsiones de la negociación colectiva que, según recoge la propia norma, son una errónea distinción entre convenios colectivos y mecanismos de flexibilidad interna, falta de certeza sobre los instrumentos convencionales aplicables y existencia de reglas de aplicación preferente del convenio colectivo de empresa que deben ser matizadas a efectos de reforzar el convenio sectorial.

En consecuencia, una vez analizados los factores que impulsaron la aprobación del Real Decreto-Ley 32/2021, el estudio centrará su atención en aquellas cuestiones de la reforma laboral que representan un cambio sustancial y relevante con referencia a la anterior regulación en cuanto afecta a la contratación.

⁹ GOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la contratación laboral” cit., págs. 23 y 24.

¹⁰ CCOO: *La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva*, Madrid (Gabinete Económico de CCOO), 2021, págs. 31-43.

¹¹ UGT: *Primeros efectos de la reforma laboral 2021, golpe a la temporalidad y mejora de derechos*, Madrid (Servicios de Estudios UGT), 2022, pág. 12.

2. ELIMINACIÓN DE FIGURAS CONTRACTUALES TRAS LA REFORMA LABORAL

El mercado laboral español arrastra desde hace décadas “importantes desequilibrios que no solo agravan los ciclos económicos y lastran los aumentos de productividad, sino que aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género”¹². Detrás de la debilidad de nuestro mercado laboral y de la baja productividad que lo caracteriza, se encuentra una excesiva contratación temporal, generando una extrema precariedad en gran parte de los trabajadores.

La lucha contra la precariedad consecuencia del abuso de la contratación temporal representa el fundamental objetivo de buena parte de las reformas laborales que vienen aconteciendo desde hace tiempo en nuestro país. En efecto, no ha habido prácticamente reforma laboral en la que no se haya “invocado como objetivo la eliminación de esta lacra”¹³.

Siguiendo esta tendencia, la reforma laboral de 2021, aprobada por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, tiene como objetivo principal la reducción de la excesiva temporalidad. Con el propósito de simplificar y limitar el recurso a la contratación temporal, la modificación de esta modalidad constituye uno de los pilares básicos¹⁴ de la norma.

El Real Decreto-Ley 32/2021 constituye un nuevo intento por diseñar la tipología contractual con el propósito de 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”.

¹² NIETO ROJAS, P.: “La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 3, núm. Extraordinario, 2022, pág. 32.

¹³ VICENTE-PALACIO, A.: “La supresión del contrato para obra o servicio determinado y el nuevo papel del contrato fijo-discontinuo en el ámbito de las contrata”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 2, 2022, pág. 79.

¹⁴ A la luz precisamente de su discusión tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, las reflexiones sobre los objetivos de esta reforma laboral que recogen, entre otros, CRUZ VILLALÓN, J.: “Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, págs. 11-66.

Tradicionalmente, la regulación del contrato temporal venía siendo ubicada en el artículo 15 ET. Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980 imperaba en este precepto un principio de causalidad, según el cual solo podrían celebrarse contratos de duración determinada si concurrían determinadas circunstancias.

Durante más de cuarenta años estas circunstancias fueron:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Sin embargo, tras el cambio en la jurisprudencia del Tribunal Supremo¹⁵ y con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021 se modifica la redacción¹⁶ de este precepto aminorando los supuestos en que procede la contratación determinada. Por consiguiente, la redacción del artículo 15.1.a) ET relativo al contrato de obra o servicio, que se había convertido en la principal modalidad contractual en nuestro país, queda derogada.

Si bien el Real Decreto-Ley 32/2021 entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE [Disposición Final, en adelante (DF) 8^a.1], buena parte de los contenidos relativos a la contratación temporal, entre los que cabe mencionar el artículo 15 ET, no entrarán en vigor, sino solo transcurridos tres meses, esto es, el 31 de marzo de 2022.

En consecuencia, cabe analizar las previsiones incorporadas en las Disposiciones Transitorias (en adelante, DT) 3^a y 4^a por el Real Decreto-Ley 32/2021 sobre el régimen

¹⁵ Corrigiendo doctrina anterior, por todas, STS 29 diciembre 2020 (RJ 2020/5028) declarando que, “la decisión de una empresa de externalizar parte de su actividad no genera para la auxiliar una específica causa de temporalidad atendible mediante un contrato de obra o servicio determinado”.

¹⁶ El artículo primero del Real Decreto-Ley 32/2021 contiene la modificación del artículo 15 ET y dispone: “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre 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”.

transitorio aplicable a los contratos de duración determinada, pues la fecha de celebración determinará el régimen jurídico aplicable.

En tanto que la DT 3ª regula el régimen transitorio de los contratos celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, siendo aplicable el régimen anterior hasta que alcancen su duración máxima; la DT 4ª se refiere a aquellos realizados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022, siendo regidos por la normativa, legal o convencional, vigente y su duración no debe exceder los seis meses.

No obstante, se ha sostenido que semejante contrato no podría ser extinguido por el mero transcurso del tiempo, pues este plazo máximo de seis meses “no desnaturaliza la causa propia del contrato”¹⁷. En consecuencia, el resultado sería la conversión del trabajador en indefinido en tanto que subsista la causa.

La derogación de esta modalidad presenta un impacto directo en ciertos sectores como la construcción¹⁸, donde “el recurso al contrato de obra o servicio determinado ha sido evidente”¹⁹. En efecto, uno de los atributos que tradicionalmente ha diferenciado al sector de la construcción es su elevadísima tasa de temporalidad estructural²⁰.

De acuerdo con la opinión de algún autor²¹, el sector de la construcción se identificaba con las notas características de esta modalidad contractual. Por un lado, existía una prestación individualizable y separable de la actividad de la empresa, dotada de autonomía y sustantividad propia. Por otro, la duración de la ejecución resultaba incierta, si bien debía estar limitada en el tiempo. Todo ello propició que esta tipología

¹⁷ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “RDL 32/2021: el fin de los contratos temporales que conocíamos. Régimen transitorio hasta su definitiva desaparición”, *AEDTSS*, 2022. (<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-temporales.-Regimen-transitorio-ana.pdf>).

¹⁸ CALVO GALLEGO, F.J y ASQUERINO LAMPARERO, M.J.: “Del contrato fijo de obra a la relación indefinida adscrita a obra y su extinción por razones formalmente inherentes a la persona del trabajador”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, págs. 183-216.

¹⁹ De interés la reflexión de SUÁREZ CORUJO, B.: “El uso indiscriminado del contrato de obra o servicio determinado como factor distorsionador del funcionamiento del mercado de trabajo español”, *Documentación Laboral*, Vol. III, núm. 115, 2018, pág. 94.

²⁰ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “La contratación temporal estructural anterior al RDLey 32/2021”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022.

²¹ ESTEBAN MIGUEL, A.: “El impacto de la reforma laboral de 2021 en el sector de la construcción: del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 13, 2022, págs. 101-111.

contractual se identificara con la actividad propia de la construcción. En efecto, la doctrina entendió que era la modalidad contractual natural del sector²².

La disposición adicional (en adelante, DA) 3ª del ET y la DA 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción²³ (en adelante, LSC), concedían a la negociación colectiva la capacidad de adaptar el genérico contrato de obra o servicio determinado al sector de la construcción. Aparece así el contrato fijo de obra, que no era más que una “concreción de la modalidad genérica”²⁴ prevista en el artículo 15 ET. La antigua redacción del artículo 15 ET disponía en su primer apartado que “podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicios determinados”.

Inicialmente, el contrato fijo de obra otorgaba estabilidad al empleo en el sector de la construcción²⁵. Dos factores hacen presumir tal afirmación, de una parte, el personal fijo de obra que prestaba servicios en diferentes centros de trabajo adquiría la condición de indefinido por el mero transcurso del tiempo. Por otra, el personal fijo de obra que trabajaba en un único centro de trabajo realizando una única obra de larga duración, quedaría reubicado en otro centro de trabajo, siempre y cuando hubiese una vacante disponible.

Sin embargo, la derogación del contrato de obra o servicio determinado consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021 acarrea, subsiguientemente, la supresión del contrato fijo de obra.

Si bien, para remediar esta limitación, la nueva regulación de la DA 3ª Ley 32/2006 crea una peculiar contratación indefinida bajo la denominación de “contrato de trabajo indefinido adscrito a obra”, que podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

²² ARAGÓN GÓMEZ, C.: “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 de la Seguridad Social*, núm. Extraordinario, 2022, págs. 43-57.

²³ Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (BOE 19 de octubre de 2006).

²⁴ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos”, cit., pág. 43.

²⁵ ESTEBAN MIGUEL, A.: “El impacto de la reforma laboral de 2021 en el sector de la construcción: del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra”, cit., pág. 101-111.

Esta modalidad contractual sectorial se define como aquellos contratos “que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción (en adelante, CGSC)”²⁶, con obligación para la empresa de efectuar una propuesta de recolocación a la parte trabajadora, siendo puesta en conocimiento quince días antes de finalización de la obra.

Como con acierto adviene algún autor²⁷, es preciso clarificar el concreto alcance de esta modalidad contractual. Desde un punto de vista objetivo, es de aplicación exclusiva a las empresas del sector de la construcción teniendo en cuenta las actividades establecidas en el artículo 3 del CGSC²⁸. Desde un punto de vista subjetivo, y según la Ley 32/2006, esta tipología solo comprende a los trabajadores que “tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de la construcción”; es decir, adscritos a obra.

Las circunstancias de extinción del contrato indefinido adscrito a obra inherentes a las personas vienen reguladas en su apartado 5²⁹. Es de compartir la opinión de algún autor relevante en la doctrina³⁰ sobre lo que puede catalogarse como inherentes a la persona. Serias dudas se suscitan respecto a “un exceso de personas con la cualificación

²⁶ Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 26 de septiembre de 2017). El ámbito funcional queda regulado en el artículo 3 de esta norma.

²⁷ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos”, cit. pág., 52.

²⁸ Según el artículo 3 del CSGC se consideran actividades propias del sector de la construcción: a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas; b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras; c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales; d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos; e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

²⁹ El contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones. La negociación colectiva de ámbito estatal del sector correspondiente precisará los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra.

c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

³⁰ ROJO TORRECILLA, E.: “Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV). La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2022.

necesaria para desarrollar sus mismas funciones”, o “inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesionales, nivel, función y grupo profesional, una vez analizada su cualificación posible recualificación”.

Todo ello es muestra de que el legislador pretende “forzar la contratación indefinida en el sector, pero arbitra una extinción flexible y adaptada a la singularidad de la actividad de la construcción”³¹.

³¹ ESTEBAN MIGUEL, A.: “El impacto de la reforma laboral de 2021 en el sector de la construcción: del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra”, cit., pág. 107.

3. MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES

3.1. LA PRESUNCIÓN DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO INDEFINIDO

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021 se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Concretamente, el artículo 15 ET dispone que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora”; en contraposición a la anterior redacción previa a la reforma de este mismo artículo que preveía como: “el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada”.

Tal lectura permite rememorar la primera versión del Estatuto de los Trabajadores de 1980³² que principiaba la regulación de la contratación temporal en su artículo 15 con la afirmación de que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”. Por si fuere poco, la normativa comunitaria avala y reafirma este principio³³.

La reformulación del artículo responde a la principal finalidad del Real Decreto-Ley 32/2021 prevista en la Exposición de Motivos: “simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad”.

Una interpretación del artículo 15 ET permite catalogar los contratos en indefinidos o de duración determinada. La nueva redacción está orientada a acotar el

³² Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 14 de marzo de 1980).

³³ La Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada dispone en su preámbulo: “Las partes de este Acuerdo reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores”.

ámbito de aplicación de la contratación temporal al estar condicionada “al cumplimiento de la causalidad específica que habilita legalmente el recurso a la temporalidad”³⁴.

El control de la causalidad de los contratos temporales viene siendo una “cuestión esencial en clave preventiva del fraude laboral”³⁵. En este sentido, la Directiva 1999/70/CEE contempla la obligación de implantar medidas conducentes a prevenir el fraude laboral derivado de una excesiva utilización o encadenamiento de contratos temporales³⁶.

En esta línea, el refuerzo de la causalidad se prevé en el último párrafo del artículo 15.1 ET al regular que, “para que se entienda que concurre 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”.

Este principio de causalidad encuentra su justificación en dos elementos: uno sustantivo y otro formal³⁷. Desde un punto de vista sustantivo, determina las exigencias necesarias para el cumplimiento de la relación de causalidad. No basta una mera alusión a la causa habilitante de la contratación temporal, sino que se deben precisar las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración.

Desde un punto de vista formal, existe una íntima relación con el artículo 6.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. Este artículo dispone que “cuando los contratos de duración determinada se formalicen por escrito, se

³⁴ LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-Ley 32/2021”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 13, 2022, pág. 15.

³⁵ LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-Ley 32/2021”, cit., pág. 18.

³⁶ Convendrá recordar que, el propósito de la Directiva, es evitar el fraude laboral, sin imponer un único principio de causalidad en la contratación temporal, *vid.* GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 3, núm. Extraordinario, 2022, pág. 19.

³⁷ Según afortunada expresión de GOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la contratación laboral” cit., pág. 30.

deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar”³⁸.

No obstante, la doctrina ha llegado a plantearse si pretender este objetivo supone una “misión imposible”³⁹, pues resulta difícil desprender efectos prácticos directos de tal redacción. Aun así, cabe destacar el valor simbólico del adverbio “solo” del segundo inciso del precepto, mostrando el decisivo intento de revertir las tendencias legislativas en materia de temporalidad a través “del robustecimiento del principio de causalidad”⁴⁰.

En este sentido, el hecho de que la ley determine la presunción de la contratación indefinida, tiene una doble importancia. Adicionalmente a la propiamente jurídica, destaca la función pedagógica que incitaría a cambiar “la cultura de la temporalidad de empresarios y gestores”⁴¹.

En conclusión, en virtud de lo dispuesto en el novedoso artículo 15.1 ET, solo caben dos tipologías de contratos de duración determinada: contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución de la persona trabajadora. No obstante, como la finalidad principal de la reforma laboral de 2021 es revertir la elevada tasa de temporalidad del mercado de trabajo español, se analizarán, brevemente y, en primer lugar, las modalidades de contratación indefinida.

3.2. EL NUEVO CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

3.2.1. Aspectos generales

La actual redacción del artículo 16 ET recoge una novedosa ordenación del contrato fijo-discontinuo, regulado de forma sustancialmente diferente respecto al precepto modificado. La extensión del ámbito de aplicación del contrato fijo-discontinuo

³⁸ Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (BOE 8 de enero de 1999).

³⁹ De interés la reflexión de NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “La simplificación de la contratación temporal en la Reforma laboral de 2021”, *Almacén de derecho*, 2022, <https://almacenederecho.org/la-simplificacion-de-la-contratacion-temporal-en-la-reforma-laboral-de-2021>.

⁴⁰ GOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la contratación laboral” cit., pág. 29.

⁴¹ SERVICIO DE ESTUDIOS DE UGT: “Análisis del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. La nueva regulación sobre contratación temporal”, *Apuntes*, núm. 35, 2022, pág. 5.

permite reconducir a su seno algunas modalidades antes subsumibles en el contrato de obra o servicio determinado, ahora derogado⁴².

Si bien el nuevo contrato fijo-discontinuo presenta una mayor estabilidad respecto de los contratos temporales en que se fracciona su ejecución, no es equiparable al tradicional contrato indefinido a tiempo completo⁴³.

En efecto, es una modalidad a la que se le ha atribuido una especial importancia para la normalización de la contratación temporal ilícita existente⁴⁴.

3.2.2. La desaparición de los trabajadores fijos-periódicos

El Real Decreto-Ley 32/2021 deroga la antigua redacción del artículo 12.3 ET, lo que supone la desaparición de los trabajadores fijos-periódicos.

Esto ha derivado en la ampliación del ámbito del contrato fijo-discontinuo a través de la unificación en un solo contrato de los trabajos fijos periódicos y fijos-discontinuos, “con el propósito de evitar diferencias de trato injustificadas”⁴⁵.

Se conceptúa en uno solo común, el contrato fijo-discontinuo, como aquel que pueda concertarse “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” (art. 16.1 ET).

Para el legislador no era procedente esta artificial distinción; o, si se prefieren las palabras de la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley, “no resulta justificado

⁴² SALA FRANCO, T.: *Los contratos indefinidos fijos discontinuos*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2022.

⁴³ Para un análisis completo de la delimitación del contrato fijo-discontinuo frente al contrato indefinido a tiempo completo, *vid.* CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El nuevo contrato fijo-discontinuo en la reforma laboral de 2021” en AA.VV. [MONEREO PÉREZ, J.L; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dirs.)]: *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, 1ª ed., Murcia (Laborum), 2022. Págs. 127 y ss.

⁴⁴ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “La contratación temporal estructural anterior al RD Ley 32/2021”, *cit.*

⁴⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la reforma de 2021”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, pág. 226.

distinguir ni a efectos legales ni conceptuales el fijo discontinuo del fijo periódico”; lo más oportuno es “incluirlos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral”.

En este sentido, la Exposición de Motivos valora de forma muy negativa su previa existencia. Sin embargo, cabe compartir la opinión de algún autor relevante en la doctrina⁴⁶ al precisar que el sentido del derogado artículo 12.3 ET no era otro que reconducir las prestaciones fijas-periódicas al ámbito del contrato indefinido “sin necesidad de mediación del convenio para deslindar la contratación fija-discontinua de la eventual como permitía el artículo 16.4 ET”.

3.2.3. El ámbito de aplicación de la contratación fija-discontinua

La anterior redacción del artículo 16.1 ET rezaba que el contrato fijo discontinuo era aquel que “se concertaba para realizar trabajos que tengan el carácter discontinuo, cíclico, que no se repitan en determinadas fechas dentro del volumen normal de actividad de la empresa”⁴⁷.

Frente a ello, la actual redacción del artículo 16.1 ET fija el objeto del contrato fijo-discontinuo en “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”.

Por tanto, se procede a la unificación del régimen jurídico del trabajo estacional⁴⁸. En efecto, la Exposición de Motivos del RD Ley 32/2021, incide en que lo verdaderamente decisivo es “el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados”.

Se supera, por tanto, la redacción del artículo basada en definir en abstracto un único patrón contractual para proceder a enumerar las actividades susceptibles de ser

⁴⁶ GOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la contratación laboral”, cit., pág. 74.

⁴⁷ El tenor entrecomillado de STS 1 octubre 2013 (RJ 3048/12).

⁴⁸ Por acudir al literal de GARCÍA ORTEGA, J.: “El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral”, *AEDTSS*, 2022. (<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/ref-fijos-disc-2.pdf>) pág. 2.

sometidas a este régimen jurídico. Estas actividades, de acuerdo con el artículo 16.1 ET, son:

- a) Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- b) Actividades que, sin tener esta naturaleza estacional, se prestan de forma intermitente en periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- c) Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- d) Para la celebración de un contrato entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

3.2.4. La forzada inclusión de la ejecución de contratos de obras o servicios

Analizada la derogación del artículo 15.1.a) ET que regulaba el contrato de obra o servicio determinado, lo realmente novedoso es la inclusión de contratos de obras o servicios en el ámbito de aplicación del contrato fijo-discontinuo.

La jurisprudencia⁴⁹ anterior a la reforma laboral ha venido evolucionando hasta llegar a limitar paulatinamente el recurso al contrato de obra o servicio determinado, “hasta el punto de considerar que era ilegal porque la actividad de la empresa contratista no es una actividad temporal sino permanente”⁵⁰.

En este sentido, el párrafo segundo del artículo 16 ET dispone que el contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para “el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa”⁵¹.

⁴⁹ Recordando el literal al efecto contenido en la STS 29 diciembre 2020 (RJ 2020/5028) “la actividad de la empresa no es otra que la de prestar servicios para terceros”.

⁵⁰ SALA FRANCO, T.: *Los contratos indefinidos fijos discontinuos*, cit., pág. 11.

⁵¹ 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.

A este respecto se ha señalado⁵² con acierto que la inclusión en el objeto del contrato fijo-discontinuo de las contrataciones de obras o servicios, está estrechamente ligada a la vía de flexibilidad de ingreso que se venía utilizando con antelación: el contrato de obra o servicio determinado.

Para que las contrataciones se incorporen en el ámbito del contrato fijo-discontinuo es requisito que la ejecución se encuadre en la actividad ordinaria de la empresa, con independencia de su duración.

Este inciso tiene un carácter constitutivo, estableciendo un régimen especial en relación a los supuestos de inactividad del artículo 16.4 ET. Según este precepto: “cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrataciones, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones”.

Una interpretación del segundo párrafo de este artículo determina que los convenios colectivos sectoriales determinarán el plazo máximo de inactividad; a falta de acuerdo, este plazo será de tres meses.

3.2.5. Empresas de trabajo temporal

Una última aproximación al contenido del artículo 16.1, inciso tercero, del Estatuto de los Trabajadores, permite concluir que se permite la celebración de un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

Aunque la jurisprudencia excluyó⁵³ a las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante, ETT) de la facultad de formalizar este tipo de contratos, el legislador actual sí lo permite.

⁵² GOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la contratación laboral” cit., pág. 79.

⁵³ Venía prohibida jurisprudencialmente con anterioridad por falta de cobertura legal en STS 30 julio 2020 (RJ 2020/3885).

De esta manera, el Real Decreto-Ley 32/2021, en su disposición final primera, modifica el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT⁵⁴. Este precepto dispone: “las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias”.

En consecuencia, “el recurso al contrato fijo-discontinuo aparece únicamente como una técnica posible de organización de los recursos humanos por parte de la empresa de trabajo temporal, sin que se alteren las reglas que permiten a las empresas usuarias la utilización de una ETT”⁵⁵.

Una última consideración a tener en cuenta es el hecho de que, aunque la ETT pueda formalizar un contrato fijo-discontinuo, no exime que el contrato de puesta a disposición esté sujeto a las causas de temporalidad descritas en el art. 15 ET. Una lectura del artículo 10.3 LETT facilita la misma interpretación⁵⁶.

3.3. CONTRATOS FORMATIVOS

El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, sitúa a los contratos formativos en una posición axial dentro de los objetivos típicos de las sucesivas reformas laborales de la legislación española⁵⁷.

La actual redacción del artículo 11 ET recoge la novedosa normativa sobre el contrato formativo. El apartado IV de la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 32/2021 advierte de una “regulación más eficaz”⁵⁸ ya que la modificación del artículo 11 “supone en sí un cambio de modelo”. La vigente redacción parece romper con “el

⁵⁴ Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (BOE 02/06/1994).

⁵⁵ GOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la contratación laboral”, cit., pág. 82.

⁵⁶ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “La contratación temporal estructural anterior al RDLey 32/2021”, cit.

⁵⁷ FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 1, vol. 3, 2022, pág. 181.

⁵⁸ Afortunada expresión de LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F.: *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2022.

tradicional dualismo de contratos formativos y reconducirlo a un monismo de un solo contrato formativo”⁵⁹.

La rúbrica del nuevo artículo se formula en singular, estableciendo un único contrato formativo, si bien con dos modalidades: contrato de formación en alternancia y contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada. El primero “tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2”; el segundo destinado al “desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3”.

Por si fuere poco, se ha instaurado un cambio de orden de los dos contratos. Si tradicionalmente venía regulándose, en primer lugar, el contrato en prácticas con las numerosas denominaciones que ha tenido a lo largo historia; la actual redacción del artículo 11 ET comienza regulando el contrato de formación en alternancia (artículo 11.2 ET) para, posteriormente, proceder a analizar el contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada (artículo 11.3 ET).

Sobre esta novedosa ubicación cabe compartir la opinión de algún autor relevante⁶⁰ que sostiene que “ello se relaciona con el intento de revalorizar aquella modalidad de formación en alternancia, que en determinados períodos parece haber olvidado su finalidad formativa y haberse deslizado por la pendiente de la inserción juvenil”.

La potenciación de los contratos formativos, en sus dos modalidades, “responde a la necesidad e interés de avanzar hacia la formación dual y en prácticas profesionales para activar con rapidez a los jóvenes”⁶¹.

Se procederá a analizar a grandes rasgos las modalidades del contrato formativo según la estructura sistemática seguida por el propio artículo 11 ET.

⁵⁹ FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”, cit., pág. 183.

⁶⁰ GOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la contratación laboral”, cit., pág. 96.

⁶¹ ROJO TORRECILLA, E.: “Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV). La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo”, cit.

El contrato formativo en alternancia se encuentra regulado en el artículo 11.2 ET según el cual “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”. Con esta redacción se supera el antiguo contrato para la formación y aprendizaje y se introduce como novedad la posibilidad de compatibilizarlo con estudios universitarios.

Por su parte, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional queda regulado en el artículo 11.3 ET superando así el antiguo contrato de trabajo en prácticas. El nuevo objeto del contrato permite que “podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional”, incluyendo como novedad a “quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral”.

Ahora bien, las sucesivas modificaciones legislativas revelan la escasa utilización de esta tipología contractual, en tanto que la experiencia previa ha demostrado que la flexibilización de la regulación no ha logrado los resultados esperados. Algún autor relevante en la materia⁶² se ha pronunciado al respecto señalando como “si no se consigue una mayor penetración en nuestro tejido productivo, de poco valdrán las herramientas formativas que lo conforman”.

Si bien la nueva redacción del precepto potencia la utilización del contrato para la formación en alternancia, consecuencia de la extinción de las limitaciones de edad; también “puede provocar el efecto contrario”⁶³. Ejemplo de ello es la reducción de la duración máxima para las dos modalidades formativas contenidas en el artículo⁶⁴.

⁶² PÉREZ DEL PRADO, D.: “Los contratos formativos tras la reforma laboral 2021”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 13, 2022, págs. 27-38.

⁶³ LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F.: *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, cit., pág. 57.

⁶⁴ A la luz precisamente la afirmación de La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIRF) en “Incentivos a la contratación”, en octubre de 2020: “En España, los contratos de formación de dos o más años de duración contribuyen a mejorar la inserción laboral de los jóvenes, según la evidencia empírica analizada. Sin embargo, la mayoría de los contratos son de corta duración, para los que no se encuentran efectos positivos”.

No obstante, los cambios introducidos parecen constituir un auténtico punto de inflexión en esta tendencia. A tal efecto, cabe analizar la disposición adicional segunda del Real Decreto-Ley 32/2021 que dispone: “El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales”.

En efecto, independientemente de la importancia de las novedades introducidas es necesario analizar si representan auténticos cambios para la mejora de las condiciones laborales y estimulación de la formación, así como verdaderos incentivos para su utilización por parte de las empresas. Pues, de otro lado, se mantienen “lagunas y defectos técnicos en tanto que, a pesar del interés rupturista, muchos de los aspectos de la nueva regulación, son una continuación del anterior y lejos de solucionar todos los problemas alguno que otro se incrementa”⁶⁵.

⁶⁵ Como expresamente recoge VILA TIERNO, F.: “El contrato formativo en sus dos modalidades” en AA.VV. [MONEREO PÉREZ, J.L; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dirs.)]: *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, 1ª ed., Murcia (Laborum), 2022. Pág. 54.

4. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

El contrato eventual cuenta con un “extraordinario predicamento en el mercado español”⁶⁶ pues representa una de las modalidades contractuales más fundamentales en nuestro país.

Hasta la reforma laboral de 2021, el artículo 15.1.b) ET⁶⁷ permitía la celebración de contratos de duración determinada “cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa”. No obstante, tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021 se modifica la redacción del artículo 15.1 ET con el propósito de reducir el ámbito de aplicación de la contratación temporal, condicionándola al cumplimiento de las causas justificativas de temporalidad previstas: “circunstancias de la producción” o “sustitución de persona trabajadora”.

La denominación del nuevo contrato eventual por circunstancias de la producción evoca de inmediato al anterior contrato eventual del artículo 15.1.b) ET. Si bien la identidad textual entre ambos preceptos es limitada, esta se incrementa cuando se acude a su desarrollo reglamentario en el Real Decreto 2720/1998⁶⁸.

El “contrato eventual por circunstancias de la producción”⁶⁹ se regula en singular en el artículo 15.2 ET, si bien con dos modalidades, en función a “la causa de

⁶⁶ MORENO VIDA, M.N.: “Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas” en AA.VV. [MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.): *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, 1ª ed., Murcia (Laborum), 2022, pág 66.

⁶⁷ Desde la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en el año 1984, este precepto ha mantenido su contenido invariable, salvo la eliminación de “razones de temporada” para distinguirlo del contrato fijo-discontinuo (en su redacción originaria permitía la celebración de contratos de duración determinada “cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa”). *Vid.* BALLESTER PASTOR, I.: *El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1998.

⁶⁸ El artículo 3 del Real Decreto 2720/1998 se refiere, específicamente, al contrato eventual por circunstancias de la producción.

⁶⁹ Se rechaza la denominación de “contrato por causa productiva”, utilizada por autores influyentes, para las necesidades temporales de trabajo que surgen de “alteraciones transitorias de demanda y producción o proyectos con autonomía y sustantividad propia de naturaleza temporal”. Se dirige a satisfacer las necesidades temporales del entorno empresarial, si bien de carácter exógeno a la empresa, *vid.* CONDE-RUIZ, J.I y LAHERA FORTEZA, J.: “Contra la Dualidad Laboral”, *Fedea*, 2021, pág. 22.

temporalidad prevista”⁷⁰. Tras la reforma, los supuestos justificativos de la temporalidad que representan las “circunstancias de la producción” quedan claramente determinados. En primer lugar, “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”. En segundo lugar, las “situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada” en los términos previstos en este precepto.

De acuerdo con la opinión de algún autor⁷¹, esta inclusión en un único tipo contractual solo puede justificarse en el deseo de reducir “el menú de contratos”. Sin embargo, esta dualidad obliga a realizar una profunda distinción entre ambas modalidades que pueden incluirse “más formal que materialmente”⁷² en un único tipo contractual.

No obstante, este precepto contiene una delimitación negativa de las causas habilitantes de celebración del contrato eventual por circunstancias de la producción. En primer lugar, excluye la posibilidad de celebrar esta modalidad contractual “cuando responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET”. El propósito es evidenciar las diferencias entre ambas modalidades contractuales y, por ende, entre sus causas habilitantes⁷³. Por tanto, no se permite la celebración de esta modalidad contractual para atender a aquellas circunstancias estacionales o vinculadas a actividades de temporada; tampoco para aquellas que, siendo indeterminadas, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Una segunda delimitación negativa se contiene, de forma expresa, en el propio artículo 15.2 ET, al disponer que “no podrá identificarse como causa de este contrato la

⁷⁰ Para que se entienda que concurre 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, *vid.* VILA TIERNO, F.: “La contratación temporal por circunstancias de la producción”, *Lex Social, Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 12, núm. 2, 2022, pág. 12.

⁷¹ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”, *cit.*, pág. 21.

⁷² CALVO GALLEGOS, F.J.: “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. Extra 1, 2022, pág. 116.

⁷³ Cuestión que genera numerosos conflictos judiciales por el reiterado recurso a la contratación temporal por parte de las empresas para atender a los incrementos de la producción estacionales, omitiendo la contratación de los trabajadores fijos discontinuos.

realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa”. El abusivo recurso al contrato de obra o servicio determinado vinculado a la realización de contrata y concesiones administrativas ha obtenido, durante décadas, una interpretación favorable de la jurisprudencia⁷⁴. Finalmente, corrigiendo doctrina anterior, por todas, la STS de 29 de diciembre de 2020 rechaza la posibilidad de extender la causa justificativa de temporalidad a aquellos trabajadores que presten sus servicios en la actividad normal de la empresa contratista, con independencia del vínculo temporal entre la empresa contratista y la principal.

Como consecuencia de una estricta delimitación positiva y negativa, el principio de causalidad que motiva el recurso al contrato eventual por circunstancias de la producción queda reforzado. La contratación temporal representa “el punto de equilibrio posible entre el principio de estabilidad en el empleo, que aconsejaría el carácter indefinido del contrato, y la necesidad de atender las necesidades que normalmente tienen las empresas de contratar mano de obra con carácter temporal”⁷⁵.

De entrada, se distinguen dos regímenes jurídicos⁷⁶ que afectan, esencialmente, a la duración del contrato, los contratos “largo” y “corto” por circunstancias de la producción. No obstante, las diferencias entre ambos contratos no se agotan en su duración, sino que se extienden a otras exigencias causales, hasta el punto de diversificarse en el interior de uno de ellos, el de mayor duración.

⁷⁴ En sentido contrario, *vid.* MONEREO PÉREZ, J.L., “Identidad de las empresas multiservicios: Régimen jurídico y responsabilidades” en AA.VV.: *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, (CINCA/ AEDTSS), 2018, págs. 235-274.

⁷⁵ GARCÍA MURCIA, J.: “Comentario al art. 15 del Estatuto de los Trabajadores. Duración del contrato”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L. y SERRANO FALCÓN, C. Dirs.): *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico sistemático del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Granada (Comares), 2012, pág. 240.

⁷⁶ Parte de la doctrina ha identificado tres modalidades distintas. *Vid.* TODOLÍ SIGNES, A: “Análisis nuevo contrato temporal “por circunstancias de la producción” y sus tres modalidades”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 3 enero 2022.

4.1. EL CONTRATO “LARGO”

Comenzando por el denominado contrato “largo”, el artículo 15.2 ET contiene una delimitación precisa de la causa habilitante. Según este artículo, el supuesto principal del contrato eventual por circunstancias de la producción es “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”.

El criterio sigue siendo, pues, el tradicional “carácter temporal, coyuntural u ocasional del trabajo”⁷⁷. En efecto, el contrato eventual tiene su origen en un incremento temporal de la actividad, que exige a la empresa un incremento coyuntural u ocasional de la mano de obra, generando una correspondencia entre los trabajadores disponibles y los que se requiere. Este carácter temporal obedece, en mayor medida, a razones organizativas de carácter cuantitativo⁷⁸.

La nueva redacción elimina toda la “parafernalia” del anterior período de referencia de las causas del artículo 15.1.b) ET, “cuyo papel en la garantía del correcto uso de la temporalidad ha sido muy limitada, si es que ha tenido alguna”⁷⁹. En definitiva, se trata de un “exceso de trabajo o defecto de plantilla”⁸⁰ para afrontar un incremento de

⁷⁷ La jurisprudencia del Tribunal Supremo, entre otras, la STS 21 abril 2004 (RJ 4360/2004) revela que “el artículo 15, que experimentó sensibles modificaciones por la Ley 11/94, de 7 de mayo y la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, regula en su número 1, apartado b) el denominado contrato eventual, motivado por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa; tal definición pone de manifiesto que la temporalidad de este tipo de contratación es causal y contingente, pues en el proceso productivo o en la prestación de servicios se produce de manera transitoria un desajuste entre los trabajadores vinculados a la empresa y la actividad que deben desarrollar, permitiendo la ley la posibilidad de acudir a la contratación temporal para superar esa necesidad de una mayor actividad, sin incrementar la plantilla más de lo preciso, evitando el inconveniente de una posterior reducción de la misma si, superada la situación legalmente prevista, se produjera un excedente de mano de obra. De ahí que, si esa actividad normal de la empresa persiste y se transforma en permanente, el tipo de contratación permitido ya no será el temporal, sino el contrato por tiempo indefinido”. Este es el sentido de la norma para el Tribunal Supremo, que en sentencia de 21 de diciembre de 1990 (RJ 9821/1990) declaró que “el criterio decisivo en esa modalidad contractual es el carácter temporal, coyuntural u ocasional del trabajo, como circunstancia que exige a la empresa un incremento de mano de obra con ese mismo carácter eventual”.

⁷⁸ Sin perjuicio del incremento cualitativo, pues lo realmente relevante es el nivel de actividad y no el tipo de actividad.

⁷⁹ El incremento de la actividad puede deberse a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, como, de manera ejemplificativa, establecía el anterior artículo 15.1.b) ET. Por acudir al tenor entrecomillado de GOERLICH PESET, J.M. reproducido en sus líneas “La reforma de la contratación laboral” cit. pág. 38.

⁸⁰ MORENO VIDA, M.N.: “Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas”, cit.

la actividad normal de la empresa con carácter temporal, ocasional y, sobretodo, imprevisible, que genera un desequilibrio entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Los atributos diferenciadores de estas circunstancias son, por tanto, ocasionalidad e imprevisibilidad, conservando ambos la connotación que tenían en el anterior artículo. Ocasionalidad significa “que es, sucede o se hace en alguna ocasión, pero no de forma habitual ni por costumbre”⁸¹ e imprevisible “que no puede ser previsto”⁸². Lo realmente novedoso es la inclusión, de forma expresa, de 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”.

Desde una perspectiva causal, resulta difícil determinar cuáles son los concretos fundamentos causales que permiten celebrar el denominado contrato “largo”; es decir, si la causalidad es unitaria o si, por el contrario, existen dos fundamentos causales diferentes.

La opinión mayoritaria⁸³ defiende dos perfiles causales diferenciados. El primero se refiere al “incremento ocasional e imprevisible de la actividad” y el segundo a “las oscilaciones, que aún 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”. Esta postura se avala por el uso de la conjunción copulativa “y”, así como la reiteración de la locución “de la actividad”.

⁸¹ Definición obtenida del diccionario de Oxford Languages.

⁸² Definición obtenida del diccionario de la Real Academia Española.

⁸³ A favor de una perspectiva causal dual BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “RD Ley 32/2021 y diferencias entre el contrato temporal por circunstancias de la producción (art. 15 ET) y fijo-discontinuo (art.16 ET): taxonomía de una nube de concepto jurídicos indeterminados”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022. En la misma línea, TODOLÍ SIGNES, A: “Análisis nuevo contrato temporal “por circunstancias de la producción” y sus tres modalidades”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 2022. También a tal efecto CALVO GALLEG0, F.J: “El contrato (o contratos) por circunstancias de la producción”, *Blog sobre Trabajo, Persona, Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*, 2022. (<https://grupo.us.es/iwpr/2022/02/09/el-contrato-o-contratos-por-circunstancias-de-la-produccion/>).

La primera de las dos submodalidades relativa a las circunstancias ocasionales e imprevisibles coincide, en lo sustancial, con el anterior contrato eventual por circunstancias de la producción del artículo 15.1.b) ET: “cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran”. Esto es, para incrementos de la demanda que sean ocasionales (no permanentes, sino puntuales) e imprevisibles (no estacionales).

La segunda de las dos submodalidades se refiere a “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”. Entre estas oscilaciones el propio precepto incluye, de forma expresa, “aquellas que se derivan de las vacaciones anuales”⁸⁴ del personal estable de la empresa. Y ello sirve tanto para las Administraciones u organismos Públicos⁸⁵, como para el sector privado⁸⁶, si bien suscitaba dudas con la jurisprudencia anterior⁸⁷.

Si bien el precepto califica las vacaciones anuales como verdaderas circunstancias de la producción, aquellas forman parte de las circunstancias organizativas de la empresa. En un largo e intenso debate doctrinal, la jurisprudencia más reciente permite el recurso al contrato eventual para atender a aquellas circunstancias de carácter puntual, extraordinario e imprevisible. Además, niega⁸⁸ la adecuación del contrato eventual por circunstancias de la producción para atender a aquellas vacaciones y descansos regulares

⁸⁴ Por analogía, podría atender las necesidades derivadas de otro tipo de permisos retribuidos, *vid.* GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”, cit. En este sentido, STS 26 marzo 2013 (RJ 2013/3680) permite acudir al contrato eventual por circunstancias de la producción, si bien exige una identificación de los concretos permisos o vacaciones que estuvieren disfrutando los trabajadores.

⁸⁵ De aplicación, si bien con ciertos requisitos formales, *vid.* STS 23 mayo 1994 (RJ 871/1993) en la que se advirtió que “el déficit puede deberse a que exista un número de puestos de trabajo no cubiertos reglamentariamente o a la circunstancia de que los titulares no acudan a prestar servicio por distintas causas, y esta doctrina se sostuvo también cuando se producía un déficit temporal de plantilla durante el disfrute de las vacaciones, que fue considerada como posible causa de acumulación de tareas a efectos de eventualidad”, de lo que se desprende que la cobertura de las necesidades provocadas en la empresa como consecuencia de la coincidencia de las vacaciones de los trabajadores de la plantilla puede llegar a constituir causa justificativa del contrato eventual.

⁸⁶ Corrigiendo doctrina anterior, por todas, STS 10 noviembre 2020 (RJ 983/2020).

⁸⁷ En este sentido, *vid.* STS 16 mayo 2005 (RJ 2412/2004) “si bien en el ámbito de la empresa privada no pueden calificarse como propios de la acumulación de tareas los casos en que el indicado desequilibrio o desproporción se debe exclusivamente a la existencia de vacantes o puestos fijos sin cubrir en la plantilla de la misma, toda vez que tales vacantes han de ser cubiertas normalmente por medio de contratación indefinida, la cual, en dicha área, se puede llevar a cabo con igual o mayor rapidez que la contratación temporal”.

⁸⁸ Corrigiendo doctrina anterior por todas, STS 10 noviembre 2020 (RJ 983/2020).

de la plantilla, previsibles por la empresa, por no cumplir los requisitos legalmente establecidos.

En definitiva, de no haber sido expresamente contemplado (“entre las oscilaciones se entenderán incluidas de las vacaciones anuales”) no se ajustaría a los requisitos legalmente previstos para justificar el recurso al contrato eventual. De todas formas, este precepto exige que, en el contrato, “se especifiquen con precisión la causa habilitante, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista”. Por tanto, habrá que estar a cada caso de forma individualizada y determinar si concurren las causas justificativas⁸⁹.

Sin embargo, el uso de la conjunción “y” determina dos modalidades diferentes y, por ende, la no aplicación del adjetivo imprevisible a las oscilaciones. Por ello, resulta esencial ser diferenciado del contrato por circunstancias de la producción previsible, así como de los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET, como parece desprenderse del propio precepto. A efectos de evitar tal confusión, el artículo 15.2 ET se aplica de forma exclusiva a aquellas oscilaciones derivadas de las vacaciones “que no vengán caracterizadas por su irregularidad u ocasionalidad, quedando excluida la posibilidad de recurrir a la contratación por circunstancias de la producción cuando tengan una planificación regular o estable”⁹⁰.

Por el contrario, un sector minoritario⁹¹ defiende un perfil causal unitario del contrato “largo”, partidarios de una única modalidad contractual contenida en la redacción del artículo 15.2 ET: el contrato por circunstancias de la producción. Se presume que concurren estas circunstancias cuando hay un “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

⁸⁹ En este sentido, *vid.* NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, *AEDTSS*, 2022 (<https://www.aedtss.com/contrato-fijo-discontinuo-3/>).

⁹⁰ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, *cit.*

⁹¹ A favor de la existencia de un perfil unitario causal, *vid.* NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, *cit.* En la misma línea, GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”, *cit.* o SERVICIO DE ESTUDIOS DE UGT: “Análisis del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. La nueva regulación sobre contratación temporal”, *cit.*, pág. 6.

se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1”. Por tanto, las oscilaciones deberán ser, a la par, ocasionales e imprevisibles.

Respecto del régimen de duración del denominado contrato “largo”, el párrafo tercero del artículo 15.2 ET contiene una novedosa y sencilla regulación: “su duración no podrá ser superior a seis meses”. No obstante, se permite ampliar por convenio colectivo de ámbito sectorial “la duración máxima del contrato hasta un año”.

Sin embargo, se mantiene en el precepto la posibilidad de prorrogar el contrato mediante acuerdo de las partes cuando “se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida”, así como la limitación de que la misma es posible solo “por una única vez”.

De interés la cuestión que suscita la existencia de un convenio vigente anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021 que hubiere ampliado la duración del contrato dentro de los términos previstos en la anterior redacción del artículo 15.1.b) ET. La doctrina mayoritaria⁹² se muestra partidaria de rechazar la posibilidad de ampliar la duración de los nuevos contratos eventuales celebrados conforme a la vigente redacción del artículo 15.2 ET.

4.2. EL CONTRATO “CORTO”

Una segunda modalidad del contrato por circunstancias de la producción se regula en el párrafo 4º del artículo 15.2 ET por el que se permite a las empresas formalizar este tipo de contratos “para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada”.

La dicción literal de este precepto plantea dudas interpretativas al separarse de la configuración genérica del contrato eventual por circunstancias de la producción. El recurso a esta modalidad contractual -como prevé el supuesto de contrato “largo” del

⁹² A luz precisamente de su aplicación, las reflexiones sobre la inconveniencia de la ampliación de la duración de los novedosos contratos eventuales, entre otros, GOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la contratación laboral”, cit., pág. 39.

artículo 15.2 ET- presenta los atributos diferenciadores de ocasionalidad, imprevisibilidad y temporalidad. Por el contrario, se permite formalizar el contrato “corto” para atender a aquellos incrementos de la actividad con origen ocasional, pero previsible.

El precepto no se refiere, de forma expresa, a que las circunstancias de la producción que motivan la formalización del contrato han de ser de la actividad normal de la empresa, pudiendo ser de cualquier realidad. En efecto, pueden deberse a razones organizativas internas -vacaciones, licencias retribuidas, cambio de jornada-, o externas -rebajas, comportamiento del mercado, períodos punta de comercialización-.

Parece así que se ha permitido a las empresas hacer frente a situaciones ocasionales y previsibles, pero no cíclicas o intermitentes⁹³, que se produzcan en ciertos momentos y requieran reforzar la plantilla. En la misma línea, se permite formalizar esta modalidad contractual para atender a aquellos supuestos de carácter dudoso “derivados de la práctica empresarial o previstos a través de la negociación colectiva”⁹⁴, que han generado muchos pronunciamientos jurisprudenciales. Sirvan de ejemplo las campañas concretas, lanzamientos, promociones, ventas extraordinarias, etc.

Objeto de controversia jurídica resulta la posibilidad de formalizar contratos eventuales por circunstancias de la producción para atender a aquellas situaciones originadas en las campañas de rebajas o en períodos concretos -Navidad-, debido a su carácter cíclico o recurrente. No obstante, el carácter recurrente, intermitente y la naturaleza estacional que presentan estas circunstancias permiten ser subsumidas en la modalidad de contrato fijo discontinuo⁹⁵.

⁹³ De cumplir estos atributos, procede formalizar un contrato fijo discontinuo.

⁹⁴ MORENO VIDA, M.N.: “Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas”, cit. pág 77.

⁹⁵ De interés el razonamiento, por extenso, en NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, cit., cuando señala en este sentido como “aunque algún autor (E. Rojo) parece reconducir de nuevo a esta modalidad las campañas de rebajas, de duración determinada y limitada, no creo que sea posible, precisamente, porque a pesar de no ser un trabajo estacional, es de prestación intermitente con un periodo de ejecución normalmente cierto reconducible, como ya lo estaba, en el fijo discontinuo”. En sentido contrario a esta posibilidad en ROJO TORRECILLA, E.: “Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV). La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo”, cit.

En este sentido, el propio precepto realiza una delimitación restrictiva al afirmar que no podrá identificarse como causa del contrato “la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata 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”.

Mayores restricciones se establecen respecto a la duración del contrato al disponer que “las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural”, si bien podrán contratar el volumen de “personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones”, siendo debidamente identificadas en el contrato. Otra limitación deriva de que los noventa días “no podrán ser utilizados de manera continuada”.

Pese a que el precepto plantea dudas respecto al cómputo de los 90 días, la doctrina⁹⁶ mayoritaria defiende que se trata de un cómputo global por empresa -no por trabajador o contrato-, al señalar expresamente que se podrá formalizar este contrato “independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones”. Este sector aboga por una distribución interrumpida⁹⁷ de los días en que puede formalizarse esta modalidad contractual a lo largo del año. De este modo, la rígida limitación temporal no impide que este contrato resulte “una vía masiva de contratación temporal, aunque limitada en el tiempo”⁹⁸.

Sin embargo, no faltan, dentro de este debate, quienes consideran que se trata de un cómputo individual⁹⁹. En este sentido, bien cabrá defender que la dinámica temporal de cada contrato debe cumplir con dos variables. La primera, como consecuencia de las exigencias temporales contenidas en el precepto, ningún contrato podrá alcanzar la

⁹⁶ En esta línea, *vid.* BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “RD Ley 32/2021 y diferencias entre el contrato temporal por circunstancias de la producción (art. 15 ET) y fijo-discontinuo (art. 16 ET): taxonomía de una nube de concepto jurídicos indeterminados”, cit. o TODOLÍ SIGNES, A.: “Análisis nuevo contrato temporal “por circunstancias de la producción” y sus tres modalidades”, cit.

⁹⁷ Sin perjuicio de que no todos ellos sean discontinuos. En esta línea, *vid.* NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, cit. para quien “pueden existir necesidades temporales de 7 días y otras de 1 día que en su conjunto irían consumiendo el máximo anual concedido”.

⁹⁸ MORENO VIDA, M.N.: “Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas”, cit. pág 79.

⁹⁹ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”, cit.

duración de 90 días sin interrupción. La segunda, debe existir una adecuación entre la duración del contrato y las concretas circunstancias que lo justifican.

Una última exigencia deriva de la perspectiva procedimental, imponiendo a las empresas que, “en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos”. El fin no parece ser otro que fiscalizar la utilización de esta modalidad contractual por la representación de los trabajadores.

5. CONTRATO PARA LA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA

El nuevo contrato para la sustitución de persona trabajadora, cuyo antecedente inmediato es el denominado contrato de interinidad, aparece regulado en el artículo 15.1.c) ET, si bien con una redacción más detallada que su predecesor. Es preciso determinar, en primer lugar y de forma breve, el régimen jurídico de la modalidad de interinidad y esclarecer los principales “déficit, abusos y fraudes”¹⁰⁰ que se venían cometiendo y que motivaron una nueva redacción del artículo 15.1.c) ET.

En este sentido, el tenor literal del antiguo artículo 15.1.c) ET permitía formalizar esta modalidad de interinidad “cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución”. No obstante, este precepto fue posteriormente desarrollado por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. Más aún, doctrina y jurisprudencia han venido realizando una ardua labor interpretativa en torno a esta modalidad contractual.

Si bien la dicción literal del artículo 15.1.c) ET solo permitía la formalización del contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, otros supuestos causales eran subsumibles en este precepto.

El estudio principiará con una breve enumeración de aquellos supuestos que motivaban la formalización del contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. Las causas de mayor relevancia son:

- Incapacidad temporal¹⁰¹, permisos por nacimiento o cuidado de menor, riesgo de embarazo o adopción.

¹⁰⁰ MOLINA HERMOSILLA, O.: “El contrato para la sustitución de persona trabajadora” en AA.VV. [MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.): *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, 1ª ed., Murcia (Laborum), 2022, págs. 91-115.

¹⁰¹ Serias dudas sobre la formalización del contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo para el supuesto de incapacidad temporal (en adelante, IT). Quienes niegan esta posibilidad se amparan en la imposibilidad de reincorporación automática del trabajador una vez extinguida esta IT, siendo preciso una valoración médica a efectos de determinar su alta definitiva o una incapacidad permanente.

- Suspensión con origen en el acuerdo de las partes.
- Excedencia forzosa por ejercicio de cargo público o por funciones sindicales.
- Excedencia voluntaria por cuidado de hijos o familiares.

Existe línea judicial consolidada¹⁰² al considerar que la extinción de esta modalidad contractual tenía origen en el cumplimiento de la causalidad prevista con independencia de una efectiva reincorporación del trabajador sustituido.

Si bien ninguna alusión, de forma expresa, a otros supuestos causales se contenían en el artículo 15.1.b) ET, esta laguna legal queda superada al acudir al artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, que regulaba el contrato de interinidad por vacante, según el cual “se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva”.

Finalmente, una última aproximación al contrato de interinidad permite formalizarlo para cubrir la jornada de trabajador con derecho a la reducción de la misma, siempre que aquellos trabajadores ejerciten los derechos reconocidos en los apartados 4, 5, 6 y 8 ET¹⁰³.

La entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021 modifica el artículo 15.3 ET, ahora dedicado al contrato para la sustitución de persona trabajadora, con un cambio sustancial en la denominación y una actualización de su régimen jurídico. Asimismo, se refuerza el principio de causalidad, pues se mantiene la exigencia de justificar el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución, y se incluyen, de forma expresa, los supuestos legales que motivan la formalización de esta modalidad contractual.

¹⁰² En esta línea, vid., por todas, STS 19 septiembre 2000 (RJ 2000/8209).

¹⁰³ Artículo 37 Estatuto de los Trabajadores. Descanso semanal, fiestas y permisos.

4. *En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (...).*

5. *En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto (...).*

6. *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad (...). Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida (...).*

8. *Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo (...).*

5.1. CONTRATO PARA SUSTITUIR A PERSONAS CON DERECHO A RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

Una primera modalidad se contiene en el primer párrafo del artículo 15.3 ET bajo la denominación de “contrato para la sustitución de la persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo” que coincide, en lo sustancial¹⁰⁴, con el anterior artículo 15.1.c) ET. Este mismo precepto exige “que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución”.

Resulta novedosa la introducción, en el precepto legal, de la posibilidad de iniciarse “antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida”. No obstante, esta situación podrá mantenerse “el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días”. Respecto de este límite de duración máximo, es de compartir la opinión relevante de algún autor¹⁰⁵, al tratarse de un “elemento de rigidez innecesario” pues resulta preferible valorar cada circunstancia concreta y evitar generalizaciones indebidas.

Se exige la existencia de un derecho a reserva de puesto de trabajo¹⁰⁶, con origen legal¹⁰⁷, convencional o contractual. Ciertamente, “lo relevante no es que haya

¹⁰⁴ Es una versión adaptada al lenguaje inclusivo respecto de la formulación precedente.

¹⁰⁵ MOLINA HERMOSILLA, O.: “El contrato para la sustitución de persona trabajadora” cit. págs. 91-115.

¹⁰⁶ Artículo 48 ET. Suspensión con reserva de puesto de trabajo: *1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.*

¹⁰⁷ Artículo 45.1 ET. Causas y efectos de la suspensión. *1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:*

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria

h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Excedencia forzosa.

l) Ejercicio del derecho de huelga.

suspensión, sino que exista un derecho de reserva de puesto”¹⁰⁸. Se excluye, por tanto, el supuesto en que la suspensión del contrato tenga como origen una excedencia voluntaria¹⁰⁹, pues no genera el derecho a reserva de puesto de trabajo.

Si bien el precepto está destinado a aquellos supuestos en que el nuevo trabajador viene a desarrollar en la empresa las mismas funciones que el trabajador que es sustituido con carácter temporal, la doctrina considera “totalmente razonable que las funciones concretas que realizaba el empleado sustituido sean encomendadas durante su ausencia, a otro trabajador de la empresa, que pueda desarrollarlas más adecuadamente que el interino, pasando este a desarrollar funciones no coincidentes con las del sustituido, siempre que el puesto de trabajo objeto de la sustitución quede identificado plenamente”¹¹⁰.

No obstante, la doctrina jurisprudencial ha ido ampliando aquellos supuestos en que procede esta modalidad contractual, superando la exclusividad causal de la suspensión de la relación laboral. En este sentido, el Tribunal Supremo en algún pronunciamiento, admite la modalidad por sustitución al verificarse la adscripción de un trabajador a otras tareas con carácter temporal, pero siempre que la causa “sea verdaderamente temporal y puramente coyuntural, de corta duración, y motivada por circunstancias productivas de naturaleza singular que justifiquen la cobertura temporal de su puesto de trabajo por haber sido destinado de manera ocasional a otro distinto”¹¹¹.

En cuanto a la duración de esta modalidad contractual, se extenderá durante la vigencia del derecho de reserva al puesto de trabajo. Por tanto, una vez extinguido este derecho de reserva, se extingue el contrato para la sustitución, con independencia de que el trabajador sustituido se incorpore o no al puesto laboral. Respecto de aquellos supuestos en que el trabajador sustituido no se incorpora, la Sala Social del TS se ha

m) Cierre legal de la empresa.

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

¹⁰⁸ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-Ley 32/2021” cit., pág. 29

¹⁰⁹ La STS 5 julio 2016 (RJ 2016/3766) dispone que “la conservación del puesto” se predica de la excedencia forzosa (art. 46.1 ET (RCL 1995, 997)), mientras que la voluntaria solo da derecho “al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”.

¹¹⁰ STS 1 diciembre 2021 (RJ 2021/5723).

¹¹¹ En esta línea, *vid.* STS 26 mayo 2021 (RJ 2021/2768).

pronunciado al respecto admitiendo que, “en tales casos, se extinguía el contrato formalizado para arbitrar dicha sustitución, puesto que traía su causa en el derecho de reserva del puesto de trabajo que ya había decaído”¹¹².

5.2. CONTRATO PARA LA SUSTITUCIÓN FORMALIZADO PARA COMPLETAR LA JORNADA REDUCIDA DE OTRA PERSONA TRABAJADORA

El segundo supuesto del contrato para la sustitución de la persona trabajadora se prevé, en la redacción otorgada por el Real Decreto-Ley 32/2021, en el artículo 15.3, segundo párrafo, del ET. Según este precepto “el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas¹¹³ o reguladas en el convenio colectivo”.

No es más que una reiteración de lo hasta ahora contenido en el artículo 5.2.b) del Real Decreto 2720/1998; de esta forma, esta posibilidad adopta carta de naturaleza legal.

Bien cabría alegar la “indudable labor de sistematización”¹¹⁴ que el Real Decreto-Ley 32/2021 realiza sobre el contenido del artículo 15.3 ET, párrafo segundo, al agrupar en un mismo precepto el desarrollo reglamentario y la interpretación doctrinal y jurisprudencial realizada sobre el precedente contrato de interinidad.

Por lo que atañe a su causalidad, a tenor de la literalidad del precepto, se exige que “se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución”.

Una última aproximación a esta modalidad contractual tiene como base la delimitación de su vigencia. A tal efecto, se extenderá mientras permanezca el derecho a reserva del puesto de trabajo.

¹¹² STS 9 diciembre 2020 (RJ 2020/5608).

¹¹³ Artículo 37 ET, apartados 4, 5, 6 y 8, así como el ejercicio a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente (artículo 48.4 ET).

¹¹⁴ MOLINA HERMOSILLA, O.: “El contrato para la sustitución de persona trabajadora”, cit., pág. 104

5.3. CONTRATO DE SUSTITUCIÓN PARA LA COBERTURA TEMPORAL DE PUESTO DE TRABAJO HASTA SU COBERTURA DEFINITIVA

El tercer y último supuesto al que cabe hacer referencia para la formalización del contrato para la sustitución de persona trabajadora es el contenido en el artículo 15.3 ET, párrafo tercero, que reza “podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo”.

De nuevo, este precepto se limita a conceder rango legal a una previsión que, hasta la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, encontraba su fundamentación jurídica en el artículo 4.1.b) del Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Resultan atractivos ciertos requisitos formales introducidos en la vigente redacción. En primer lugar, se exige que el puesto debe ser cubierto por un contrato fijo, esto es, de carácter indefinido. En segundo lugar, exige que el contrato se justifique “para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva”, lo que supone exigir, de forma implícita, que “exista un puesto vacante y que, además, esté previsto formalmente el proceso de selección en el momento de la contratación”¹¹⁵.

Por su parte, la vigencia de esta modalidad contractual vendrá condicionada por la duración del proceso de selección o promoción, sin que, en ningún caso, “esta duración pueda ser superior a tres meses”¹¹⁶.

Si bien se mantiene, expresamente, la prohibición de que el contrato pueda ser nuevamente celebrado una vez superada la duración máxima prevista en el Real Decreto 2770/1998, la posibilidad de que el convenio colectivo establezca un plazo inferior debía entenderse “implícita en la norma reglamentaria por aplicación del principio de norma mínima”¹¹⁷.

¹¹⁵ NAVARRO NIETO, F.: “El contrato temporal de sustitución”, *Temas Laborales*, núm. 161, pág. 141.

¹¹⁶ La duración del contrato, no la duración del proceso de selección o promoción.

¹¹⁷ GOERLICH PESET, J.M.: “La reforma de la contratación laboral”, cit., pág. 35.

5.4. CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO PARA LA SUSTITUCIÓN

Diseminados a lo largo del discurso precedente han quedado muestras del supuesto principal de extinción del contrato para la sustitución de la persona trabajadora, cuando finalice la causa que lo motivó. Por ello, esta modalidad contractual finaliza cuando concurra cualesquiera de las siguientes circunstancias:

- Cuando se produzca la incorporación de la persona trabajadora que fue sustituida temporalmente.
- Cuando expira el término legal o convencionalmente previsto para la reincorporación de la persona trabajadora, con independencia de que efectivamente se produzca la incorporación.
- Cuando se extinga la causa de reserva de puesto de trabajo de la persona trabajadora sustituida.
- Por el mero transcurso de la duración máxima del proceso de selección o promoción conducente a la cobertura definitiva del puesto o de trabajo, o del menor plazo previsto por convenio colectivo.

A la finalización del contrato, la persona trabajadora contratada en aras a esta modalidad contractual no tendrá derecho a adquirir indemnización, de acuerdo con la lectura del art. 49.1.c) ET¹¹⁸.

Una lectura del art. 15 ET acentúa la existencia de notables novedades, en lo que concierne a su apartado 4, respecto de la redacción precedente. Se contemplan el supuesto de que “las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas”. Asimismo, se reserva esta misma consecuencia para “aquellos trabajadores 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”. Desaparece, por tanto, la presunción *iuris tantum* prevista en la redacción

¹¹⁸ Artículo 49 ET. Extinción del contrato. 1. *El contrato de trabajo se extinguirá:*
c) *Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.*

anterior “salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos”.

Finalmente, no serán de aplicación a esta modalidad contractual las causas de penalización generales para el supuesto de extinción de contratos temporales de vigencia inferior a 30 días contenidas en el Real Decreto-Ley 32/2021.

CONCLUSIONES

El estudio objeto del presente trabajo permite dejar constancia de unas valoraciones finales de naturaleza reflexiva:

PRIMERA: Desafortunadamente, prudencia y madurez no suelen ser atributos identificativos del proceso de elaboración normativa. Por ello, se debe valorar muy positivamente la reforma laboral contenida en 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.

Sin duda, uno de los grandes éxitos de la reforma laboral es que la misma ha sido fruto de un largo proceso de negociación, donde conjugar los divergentes intereses de las partes resultó ser un gran logro. Frente a las precedentes reformas laborales de carácter unilateral que han ido sucediendo en España en los últimos tiempos, la presente es resultado de un equilibrio de intereses que cuenta con el respaldo del diálogo social.

SEGUNDA: El cuantioso volumen de literatura que versa sobre el régimen jurídico de la reforma laboral facilita el proceso de estudio y análisis del mismo. Lejos de un problema de escasez de fuentes, el reto vino condicionado por la realización de una eficaz filtración de la documentación obtenida.

Mayores complicaciones derivaron de la escasez de publicaciones estadísticas pues impedían obtener resultados concluyentes. Por ello, considero necesario la mejora y complemento de las presentes estadísticas, así como la realización de nuevas aportaciones. Asimismo, la pronta actualización y aportación de la información fiable para agilizar el proceso. Finalmente, un incremento de la participación de aquellas partes intervinientes y suscritas en el consenso final.

TERCERA: La elevada tasa de temporalidad es un sello identificativo de la realidad española que viene condicionando, desde hace décadas, el mercado laboral español impidiéndole navegar en sintonía con sus semejantes europeos. Objetivo general, por tanto, es revertir esa excesiva temporalidad. En esta línea de tendencia, se potencia la

contratación indefinida y se limitan los supuestos causales que justifican la contratación temporal.

Apenas transcurridos doce meses de su publicación en el BOE, existen evidencias concluyentes de sus efectos positivos. En efecto, solo durante los tres primeros meses del año 2022, la tasa de temporalidad se redujo cuatro puntos porcentuales y la brecha con la media europea es la más corta de la serie histórica. Por su parte, la contratación indefinida representaba el 10,90% durante el año precedente a la reforma laboral, llegando a alcanzar, en diciembre de 2022, el 43,81% del total de los contratos formalizados.

CUARTA: La lucha contra la precariedad, la mejora de la estabilidad en el empleo y la transparencia en las relaciones laborales se intensifican con el relanzamiento del contrato fijo-discontinuo. Promover la contratación indefinida y fomentar el recurso a esta modalidad contractual permite orillar buena parte de los efectos tan negativos derivados de la contratación temporal.

Los datos proporcionados por el SEPE evidencian un éxito de la reforma en la consecución de su propósito principal: combatir la elevadísima tasa de temporalidad. En efecto, la contratación fija-discontinua ha llegado a alcanzar en el año 2022 el 36% del total de contratos suscritos frente al 14,1% que representaba en el año 2019.

QUINTA: Ninguna de las sucesivas reformas que vienen aconteciendo en el panorama español han tenido efecto significativo para la contención de la contratación temporal, sin perjuicio de que todas ellas tuvieran como propósito principal la eliminación de semejante lacra.

Novedad trascendente, por tanto, es la delimitación restrictiva del principio de causalidad que contiene el Real Decreto-Ley 32/2021. Consecuentemente, se deroga, con carácter general, el contrato de obra o servicio determinado que venía representando la principal modalidad contractual de carácter temporal en nuestro país. De acuerdo con los datos proporcionados por el SEPE, el contrato de obra o servicio determinado representaba, en el año 2021, el 40% de los contratos suscritos.

Por tanto, la derogación de esta modalidad contractual contribuye, firmemente, a reducir el abusivo recurso a la contratación temporal.

SEXTA: En la misma tendencia de simplificar el principio de causalidad justificativo de la contratación de duración determinada, el mandato actual contiene, en una interpretación literal, la obligación de especificar la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas y la duración prevista.

El nuevo precepto se refiere exclusivamente a dos causas mencionadas conjuntamente en un mismo precepto, el artículo 15 ET: las circunstancias de la producción y la sustitución de la persona trabajadora.

En definitiva, el cambio de redacción aboga por el reforzamiento de la presunción indefinida frente a la (excepcional) contratación por tiempo determinado.

SÉPTIMA: El espíritu de la reforma laboral, lejos de estar desprovista de defectos, plantea problemas de interpretación y omisión. De prestar atención a la redacción del contrato para la sustitución de la persona trabajadora cabe señalar que no es capaz de esclarecer las lagunas y dudas interpretativas surgidas en torno al régimen jurídico del anterior contrato de interinidad.

Tampoco parece probable que haya sido la modalidad contractual que mayores esfuerzos ha obtenido durante el proceso de negociación, pues ni siquiera es objeto de mención en el régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada, solo reservada a los contratos de obra o servicio determinados y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos celebrados de conformidad con el régimen anterior.

Objeto de debate puede resultar el origen de la menor dedicación a esta modalidad contractual, si bien existe unanimidad en que no se debe a un mero descuido de los intervinientes.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: MONEREO PÉREZ, J.L. y SERRANO FALCÓN, C. (Dirs.): *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico sistemático del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Granada (Comares), 2012.

AA.VV.: MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dirs.): *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, 1ª ed., Murcia (Laborum), 2022.

AA.VV.: GOERLICH PESET, J.Mª.; MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A. (Dirs.): *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2022.

ARAGÓN GÓMEZ, C.: “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 de la Seguridad Social*, núm. Extraordinario, 2022.

BALLESTER PASTOR, I.: *El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1998.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “La contratación temporal estructural anterior al RD Ley 32/2021”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “RD Ley 32/2021 y diferencias entre el contrato temporal por circunstancias de la producción (art. 15 ET) y fijo-discontinuo (art.16 ET): taxonomía de una nube de conceptos jurídicos indeterminados”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022.

CALVO GALLEGO, F.J y ASQUERINO LAMPARERO, M.J.: “Del contrato fijo de obra a la relación indefinida adscrita a obra y su extinción por razones formalmente inherentes a la persona del trabajador”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022.

CALVO GALLEGO, F.J.: “El contrato (o contratos) por circunstancias de la producción”, *Blog sobre Trabajo, Persona, Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*, 2022. (<https://grupo.us.es/iwpr/2022/02/09/el-contrato-o-contratos-por-circunstancias-de-la-produccion/>).

CALVO GALLEGO, F.J.: “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios Sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. Extra 1, 2022.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El nuevo contrato fijo-discontinuo en la reforma laboral de 2021”, en AA.VV. [MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dirs.)]: *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, 1ª ed., Murcia (Laborum), 2022.

CCOO: *La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva*, Madrid (Gabinete Económico de CCOO), 2021.

CONDE RUIZ, J.I. y LAHERA FORTEZA, J.: “Contra la precariedad laboral”, *Economistas*, núm. 174, 2021.

CONDE-RUIZ, J.I y LAHERA FORTEZA, J.: “Contra la Dualidad Laboral”, *Fedea*, 2021.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España*, 1ª ed., Madrid (Advantia), 2021.

CRUZ VILLALÓN, J.: “Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “RDL 32/2021: el fin de los contratos temporales que conocíamos. Régimen transitorio hasta su definitiva desaparición”, *AEDTSS*, 2022.

(<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-temporales.-Regimen-transitorio-ana.pdf>).

ESTEBAN MIGUEL, A.: “El impacto de la reforma laboral de 2021 en el sector de la construcción: del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 13, 2022.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 1, vol. 3, 2022.

GARCÍA ORTEGA, J.: “El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral”, *AEDTSS*, 2022. (<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/ref-fijos-disc-2.pdf>).

GOERLICH PESET, J.M.: “¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?”, *Documentación Laboral*, Vol. II, núm. 110, 2017.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 3, núm. Extraordinario, 2022.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la reforma de 2021”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022.

LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-Ley 32/2021”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 13, 2022.

LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F.: *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2022.

MOLINA HERMOSILLA, O.: “El contrato para la sustitución de persona trabajadora”, en AA.VV. [MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dirs.)]: *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, 1ª ed., Murcia (Laborum), 2022.

MONEREO PÉREZ, J.L., “Identidad de las empresas multiservicios: Régimen jurídico y responsabilidades” en AA.VV.: *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial, XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, (CINCA/ AEDTSS), 2018.

MORENO VIDA, M.N.: “Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas”, en AA.VV. [MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dirs.)]: *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, 1ª ed., Murcia (Laborum), 2022.

NAVARRO NIETO, F.: “El contrato temporal de sustitución”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022.

NIETO ROJAS, P.: “La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 3, núm. Extraordinario, 2022.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, *AEDTSS*, 2022 (<https://www.aedtss.com/contrato-fijo-discontinuo-3/>).

NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “La simplificación de la contratación temporal en la Reforma laboral de 2021”, *Almacén de derecho*, 2022, <https://almacendederecho.org/la-simplificacion-de-la-contratacion-temporal-en-la-reforma-laboral-de-2021>.

PÉREZ DEL PRADO, D.: “Los contratos formativos tras la reforma laboral 2021”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 13, 2022.

ROJO TORRECILLA, E.: “Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV) La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo”, *Blog*.

El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales, 2022.

SALA FRANCO, T.: *Los contratos indefinidos fijos discontinuos*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2022.

SERVICIO DE ESTUDIOS DE UGT: “Análisis del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. La nueva regulación sobre contratación temporal”, *Apuntes*, núm. 35, 2022.

SUÁREZ CORUJO, B.: “El uso indiscriminado del contrato de obra o servicio determinado como factor distorsionador del funcionamiento del mercado de trabajo español”, *Documentación Laboral*, Vol. III, núm. 115, 2018.

TODOLÍ SIGNES, A.: “Análisis nuevo contrato temporal “por circunstancias de la producción” y sus tres modalidades”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 3 enero 2022.

UGT: *Primeros efectos de la reforma laboral 2021, golpe a la temporalidad y mejora de derechos*, Madrid (Servicios de Estudios UGT), 2022.

VICENTE-PALACIO, A.: “La supresión del contrato para obra o servicio determinado y el nuevo papel del contrato fijo-discontinuo en el ámbito de las contrataciones”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 2, 2022.

VILA TIERNO, F.: “El contrato formativo en sus dos modalidades”, en AA.VV. [MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dirs.)]: *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, 1ª ed., Murcia (Laborum), 2022.

VILA TIERNO, F.: “La contratación temporal por circunstancias de la producción”, *Lex Social, Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 12, núm. 2, 2022.

ANEXO JURISPRUDENCIAL

STS 23 mayo 1994 (RJ 871/1993).

STS 19 septiembre 2000 (RJ 2000/8209).

STS 21 abril 2004 (RJ 4360/2004).

STS 16 mayo 2005 (RJ 2412/2004).

STS 26 marzo 2013 (RJ 2013/3680).

STS 1 octubre 2013 (RJ 3048/12).

STS 5 julio 2016 (RJ 2016/3766).

STS 30 julio 2020 (RJ 2020/3885).

STS 10 noviembre 2020 (RJ 983/2020).

STS 9 diciembre 2020 (RJ 2020/5608).

STS 29 diciembre 2020 (RJ 2020/5028).

STS 26 mayo 2021 (RJ 2021/2768).

STS 1 diciembre 2021 (RJ 2021/5723).