

Master en Abogacía por la Universidad de León

Facultad de Derecho

Universidad de León

Curso 2016/2017



**LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL SISTEMA ESPAÑOL:
INCIDENCIA DE LA SSTJUE DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016**

(TEMPORARY CONTRACT IN THE SPANISH SYSTEM: INCIDENCE OF SSTJUE OF
SEPTEMBRE 14, 2016)

Realizado por el alumno D. Ivan Ansuar Ramos

Tutorizado por la Profesora Doña Henar Álvarez Cuesta

ÍNDICE DE CONTENIDOS**INDICE DE ABREVIATURAS. ----- (Pag.3).****RESUMEN. ----- (Pag.5).****I. INTRODUCCIÓN. OBJETO DEL TRABAJO. ----- (Pag.7).****II. METODOLOGÍA. ----- (Pag.11).****III. DESARROLLO LEGISLATIVO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL.****1. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA.****i. Evolución legislativa de la contratación temporal en España: La pérdida y recuperación del principio de la causalidad.****a) Etapas del modelo español de contratación temporal:**

- **Primera Etapa: El novedoso reconocimiento del principio de causalidad en la contratación temporal. ----- (Pag.13).**
- **Segunda Etapa: La progresiva implantación de la contratación temporal como medida de fomento del empleo, desvinculada del principio de causalidad. ----- (Pag.15).**
- **Tercera Etapa: El restablecimiento del principio de causalidad en la contratación temporal. ----- (Pag.18).**
- **Cuarta Etapa: El principio de causalidad durante la crisis financiera. ----- (Pag.24).**

b) Aspectos comunes de las reformas analizadas durante estas cuatro etapas. ----- (Pag.33).**c) Gráficos aclarativos de la evolución de la tasa de temporalidad durante estas cuatro etapas. ----- (Pag.34).****2. REGULACIÓN INTERNACIONAL DE LA CONTRATACIÓN LABORAL.****2.1 Convenios de la OIT en materia de empleo y colocación, en relación a la contratación temporal. ----- (Pag.39).****2.2 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. ----- (Pag.40).****IV. ESTUDIO DE LA STJUE (Sala Décima) DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016.****1. COMENTARIO DE LAS SSTJUE DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016.****1.1 Comentario de la STJUE de 14 de septiembre de 2016. Caso de Diego Porrás contra el Ministerio de Defensa. ----- (Pag.49).****1.2 Comentario de la STJUE de 14 de septiembre de 2016. Caso Pérez López contra SERSACAM. ----- (Pag.57).**

1.3 Comentario de la STJUE de 14 de septiembre de 2016. Martínez Andrés.

----- (Pag.58).

2. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA DESPUÉS DEL 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016 Y SUS POSIBLES EFECTOS EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL.

- i. **El posible impacto de la STJUE de 14 de septiembre de 2016 en el ordenamiento español. Caso de Diego Porras contra el Ministerio de Defensa. ----- (Pag.60).**

V. CONCLUSIONES. ----- (Pag.65).

VI. BIBLIOGRAFÍA. ----- (Pag.69).

VII. ANEXO JURISPRUDENCIAL. ----- (Pag.73).

ÍNDICE DE ABREVIATURAS.

ACARL	Asociación de Cajas de Ahorros Para Relaciones Laborales.
art./s	artículo/s.
CDFUE	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
CE	Comunidad Europea.
CEEP	Centro Europeo de Estudios Profesionales.
CENDOC	Centro de Documentación.
CES	Consejo Económico y Social.
CEURA	Centro de Estudios Ramón Areces.
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial.
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas.
Cit.	Obra citada.
CC.OO	Comisiones Obreras.
D.	Don.
DG	Derecho General.
Dña.	Doña.
Ed.	Edición.
EPA	Encuesta de Población Activa
ET	Estatuto de los Trabajadores.
et al.	Y otros.
Eurostat	Oficina Europea de Estadística.
FJ	Fundamento Jurídico.
GB	Gran Bretaña.
GEN	General.
ISBN	International Standard Book Number.
ISSN	International Standard Serial Number.
JUR	Repertorio de jurisprudencia Aranzadi.
LCT	Ley de Contrato de Trabajo.
LRL	Ley de Relaciones Laborales.
Núm.	Número.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
Pág./s	Página/s.

RDL	Real Decreto Ley.
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal.
ss.	Siguientes.
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
UE	Unión Europea.
UGT	Unión General de Trabajadores.
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe.
Vid.	Véase.
Vol.	Volumen.
VV.AA	Varios autores.

RESUMEN

Desde que el Código del Trabajo de 1926 evidenciase la indeclinable preferencia del legislador por el contrato temporal frente al llamado contrato de duración indefinida, esta forma de contratación ha experimentado una creciente consolidación en el mercado laboral español como consecuencia de las sucesivas reformas laborales. A la postre, la mencionada situación ha acarreado la desvirtuación del sentir originario de la Ley de Relaciones Laborales 16/1976 y de la coetánea Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, cuyos postulados consagran legalmente el principio de estabilidad en el empleo e introducen el llamado principio de causalidad en la contratación temporal, a la vez que reiteran la presunción de indefinición del contrato de trabajo.

En el presente trabajo trata de realizarse un estudio de la contratación temporal en el sistema español a raíz de las recientes Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, abordando la posible incorporación de estos pronunciamientos al ordenamiento jurídico interno y todo ello, en aras de evitar la llamada contratación temporal sucesiva, de equiparar la referida contratación a la indefinida y, de poner fin a la abundante litigiosidad que propician.

Palabras clave. Contrato temporal – Contrato duración indefinida - Ley de Relaciones Laborales 16/1976 - Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores - Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 - Conflictos que plantea la regulación – Reforma Estatuto.

ABSTRACT

Since the Labor Code of 1926 showed the legislator's indeclinable preference for the temporary contract against the so-called contract of indefinite duration. This form of procurement has experienced a growing consolidation in the Spanish labour market as a result of successive labour reforms. After all, the aforementioned situation has led to the distortion of the original sentiment of the Labour Relations Law 16/1976 and of the contemporary Law 8/1980 of the Workers' Statute, whose postulates legally enshrine the principle of stability in employment and introduce the so-called principle of causality in temporary employment, at the same time as reiterating the presumption of indefinición of the employment contract.

This research is a case-study on the temporary employment in the Spanish system as a result of the recent Sentences of the Court of Justice of the European Union of 14 September 2016, addressing the possible incorporation of these pronouncements into internal legal order and all this for the sake of avoid the so-called successive temporary contracting, to equate the aforementioned contracting with the indefinite one and, to put an end to the abundant litigation that they favor.

Key words. Temporary contract - Contract of indefinite duration - Labour Relations Law 16/1976 - Law 8/1980 of the Workers' Statute - Sentences of the Court of Justice of the European Union of 14 September 2016 - Conflicts posed regulation - Reform of the Workers' Statute.

I. INTRODUCCIÓN. OBJETO DEL TRABAJO

La contratación laboral encuentra su origen lejano en las instituciones jurídicas contempladas en el Derecho Romano, pilar sustanciador del contemporáneo Derecho Privado Europeo. No obstante, es el Derecho Canónico el encargado de ejercer una influencia mucho mayor en la formación del concepto moderno de contrato, pues *a fortiori*, los canonistas proyectan un concepto de contrato que otorga gran importancia al consenso, y establecen la noción de que la voluntad es la fuente de la obligación. El principio de buena fe contractual, está pues, íntimamente ligado al llamado Derecho Canónico.

Tras este primigenio esbozo, numerosos pensadores como Marx incidieron en el desarrollo de esta figura desde una óptica centrada en la defensa de los derechos de los trabajadores de la época; de este modo, para Marx, la clase obrera desde el punto de vista social es un accesorio del capital y de igual modo que “el esclavo romano estaba sujeto por cadenas a su propietario; el asalariado lo está por hilos invisibles. El cambio constante de patrón individual y la *fictio juris* del contrato, mantienen en pie la apariencia de que el contrato es independiente”¹. En este sentido, “el trabajador pertenece, de hecho al capital, antes de venderse a un capitalista cualquiera. Su esclavitud económica es mediatizada y al mismo tiempo disimulada por la renovación periódica de este acto de venta, por la ficción del libre contrato, por el cambio de amos individuales y por las oscilaciones de los precio de mercado del trabajo”². En realidad para Marx, el salariado moderno y la contratación, no son más que una forma refinada de esclavitud.

En la actualidad, la contratación temporal adquiere pleno reconocimiento en el Derecho Internacional con el Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a las agencias retribuidas de colocación. En Europa, el elemento reconocedor lo encontramos en la Directiva 1990/70/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; pudiendo además traer a colación la Directiva 96/71/CE del Parlamento

¹ HEINRICH MARX, Karl. *El Capital*. 1º Ed. Barcelona: Júcar ediciones, 2002. Pág. 706. ISBN 9788441318687.

² HEINRICH MARX, Karl. *El Capital*. Cit. Pág. 554.

Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

En el sistema español, el mercado de trabajo está caracterizado por su dualidad, en tanto a *grosso modo* se dilucidan dos formas de contratación, la indefinida y la temporal. En nuestro ordenamiento, el contrato de trabajo nace con vocación de indefinición, no obstante, la preferencia del legislador por el contrato indefinido “es relativamente moderna”³ y coetánea a la aprobación de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, norma que introduce el denominado principio de causalidad en la contratación temporal. En este mismo sentido, el Estatuto de los Trabajadores en su versión inicial reitera la presunción de indefinición del contrato de trabajo, pues la propia literalidad del artículo 15 del ET consagra como regla general al principio de estabilidad en el empleo y configura a la temporalidad como una excepción a la regla general de indefinición, que debe regir en toda contratación empresarial.

Sin embargo, esta garantía de estabilidad quiebra con ocasión de la aprobación de numerosas reformas laborales, las cuales han convertido a los contratos temporales en un instrumento de la política de empleo frente al fenómeno del desempleo masivo. Todo ello en un contexto social, político y económico claramente flexibilizador de los mismos, que ha ocasionado un auge masivo de los contratos temporales frente a los indefinidos; y que evidencia al sistema laboral español como a un modelo normativo laboral de empleo precario y, a España, como al segundo país europeo con mayor preponderancia hacía las formas atípicas de empleo⁴.

Tras las SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, se hace necesario plantear un estudio jurídico detallado; en el que se analice de forma más detallada la evolución legislativa de la contratación laboral en España; así como los principales conflictos y problemas que se aprecian en su ámbito de aplicación. Y todo ello, con el fin último de plantear la posible incidencia de esta Sentencia en el ordenamiento interno español.

³ MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Cara y cruz de la estabilidad en el empleo”. En: DURÉNDEZ SÁEZ, Ignacio y HERNÁNDEZ PÉREZ, Federico. *Jornadas sobre el presente y el futuro del sistema español de relaciones laborales*. 1º Ed. Murcia: DG Trabajo, 1997, Pág. 15. CENDOC-GEN-9218.

⁴ Sirva de estudio el informe elaborado por la OIT. *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*. 1º Ed. Geneva: International Labour Organization, 2016. Págs. 1-374. ISBN 9789221303855.

OBJETO DEL TRABAJO.

Partiendo de lo anterior, en el presente trabajo trata de realizarse un análisis jurídico de la contratación temporal en el sistema español tras las SSTJUE de 14 de septiembre de 2016. Para ello, se realiza un estudio de la evolución normativa de la referida contratación desde el punto de vista de la pérdida y recuperación del principio de causalidad, asimismo, se analiza la regulación de la contratación temporal desde un ámbito internacional.

Del mismo modo, se analiza el contenido de las SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, en las cuales ha resultado condenado el Estado Español por la incorrecta transposición y/o aplicación de la Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada de la CES, la UNICE y el CEEP; y se procede a efectuar un comentario sobre la doctrina sentada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en las referidas sentencias y, todo ello, en aras de dilucidar la posible importancia que podrá tener su futura consolidación en nuestro derecho interno.

Además, a fin de entender el modelo español de temporalidad, se reflexiona sobre las cuestiones más controvertidas, así como sus principales problemas; entre los que podemos destacar: la excesiva variedad de modalidades de contratación temporal; el uso de la contratación temporal de forma abusiva, siendo especialmente relevante el encadenamiento de contratos temporales; y finalmente, el uso de las reformas laborales como instrumento tendente a la flexibilización del mercado laboral.

Por último, se discute acerca de la necesidad de hacer efectivos los pronunciamientos contenidos en las SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, así como sobre la exigencia de adaptar la legislación nacional a la interpretación de la preeminente Directiva 99/70 de trabajo de duración determinada. Lo anterior no atiende a un mero capricho legislativo, pues a la postre, desde la Sentencia del TJCE Van Gend & Loos (asunto 26/62) el Derecho Comunitario es un verdadero ordenamiento jurídico, por lo que sus pronunciamientos gozan de primacía y prevalencia sobre los ordenamientos nacionales.

En consecuencia, aún reconociendo la dificultad doctrinal de abordar la materia objeto de análisis, en el presente estudio se trata de forma detallada el acomodo legal y

la regulación de la contratación temporal en España, a través de un estudio que ha tenido como punto cardinal a las SSTJUE de 14 de septiembre de 2016. Este estudio nace con el fin de recapacitar sobre la alta tasa de temporalidad del mercado español, dirimiéndose asimismo la necesidad de adoptar medidas dirigidas a desincentivar su uso abusivo o fraudulento, mediante la racionalización de la contratación temporal. Y todo ello, a los efectos de que con verdadera voluntad y de una vez por todas; se ataje el problema de la precarización y de la dualización del mercado laboral español; se ponga fin a la evidente contradicción que se produce entre un sistema legal que plasma la indefinición del contrato y un modelo laboral en el que la temporalidad se confirma como la nota dominante; e invocando anteriores precedentes, se equipare la contratación temporal a la indefinida.

II. METODOLOGÍA.

1. Descripción de la metodología.

La metodología utilizada para llevar a cabo este trabajo se centra en torno al estudio de jurisprudencia sobre la contratación temporal, pero también han tenido relevancia el análisis:

- De Bases de datos digitales.
- De numerosos textos legales: Entre los que se pueden destacar a la Directiva 99/70 y al Estatuto de los Trabajadores.
- De bibliografía sobre el tema.
- De informes de expertos juristas sobre esta materia.

El estudio, sin prescindir en modo alguno del debate doctrinal, se centra sobre todo en el examen de la jurisprudencia constitucional y comunitaria. Es por ello que el recurso más utilizado a la hora de realizar el presente trabajo es el estudio de las SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, las cuales han constituido el germen fagotizador del presente trabajo. La utilización de este método permite trazar un esbozo de la problemática que para los operadores jurídicos representaran los múltiples interrogantes que plantean las citadas sentencias y solventar las dudas interpretativas más importantes que se plantean tras su lectura detenida.

También gozan de relevancia el acceso a numerosos textos legales sobre contratación temporal, documentos inherentes a un buen desarrollo del presente trabajo. Estos documentos traídos a colación permiten analizar jurídicamente la evolución que este tipo de contratación ha sufrido bajo el telón de las sucesivas reformas laborales aprobadas. Estos dos métodos han sido utilizados de forma conjunta, con el objeto de dotar de cohesión y unidad al estudio de este derecho.

El resto de métodos atienden a una función consultiva; en aras de otorgar una mayor profundidad a la materia objeto de estudio. Entre estos métodos, tal y como se ha reseñado, destacan la búsqueda de información a través de bibliografía; así como la consulta de informes jurídicos.

2. Estructura del trabajo.

El presente trabajo se estructura en torno al estudio de tres puntos centrales sobre los que se organiza la totalidad del trabajo.

- El desarrollo legislativo de la contratación temporal.
- La regulación internacional de la contratación temporal, manifestada en la Directiva 99/70/CE.
- La problemática y los conflictos que plantea en nuestro derecho interno las recientes SSTJUE de 14 de septiembre de 2016.

En el primer punto se realiza un análisis detallado de la evolución de la contratación temporal en el sistema de derecho español, en el que se aborda la pérdida y la recuperación del principio de causalidad. Seguidamente se analiza la regulación actual de la contratación internacional. Por último se efectúa un estudio de las SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, en el que *a fortiori* se abordan sus posibles efectos en el ordenamiento interno español; la referida sentencia constituye, pues, un punto central y prioritario en el articulado de este punto. Estos tres apartados centran gran parte del contenido del presente trabajo, permitiendo realizar un análisis eminentemente completo de la contratación temporal en el sistema de derecho español.

En el segundo punto se analizan los puntos críticos de la contratación temporal, versando estos problemas entorno a la disyuntiva que se plantea entre la contratación indefinida y la temporal; así como del uso de las reformas laborales como instrumento tendente a la flexibilización del mercado laboral.

En el apartado tercero del estudio, se formulan las conclusiones obtenidas tras la realización del presente trabajo.

3. Organización del trabajo.

La organización de trabajo objeto de estudio se puede dividir atendiendo a cuatro fases:

- Fase 1: Elección del tema objeto de trabajo.
- Fase 2: Elaboración de un esquema preliminar.
- Fase 3: Recopilación de la información relevante, a efectos de la materia escogida.
- Fase 4: Elaboración del trabajo, bajo la supervisión de la tutora.

III. DESARROLLO LEGISLATIVO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL.

1. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA.

i. Evolución legislativa de la contratación temporal en España: La pérdida y recuperación del principio de la causalidad.

a) Etapas del modelo español de contratación temporal.

Cuando se aprecian sucesos y figuras de la historia jurídica, no debemos remontarnos hasta las últimas causas que provocaron su surgimiento. Una visión clara de conjunto sobre la historia jurídica de un período dado no puede conseguirse nunca en el momento mismo, sino sólo con posterioridad, después de haber reunido y tamizado los materiales. Por ello, a la hora de abordar el estudio de la contratación laboral en el sistema español, se verá uno forzado a conjugar la regulación actual de esta figura con los antecedentes previos⁵; sin los cuales esta forma de contratación no habría alcanzado nunca el auge que hoy experimenta, antecedentes que han convertido a España en el segundo país de la Unión Europea con una mayor preponderancia hacía las formas atípicas de empleo, solo superada por Polonia⁶.

Partiendo de la construcción reseñada, cabe traer a colación los siguientes antecedentes del modelo español de contratación temporal, entre los cuales se intercalan periodos en los que se produce el pleno reconocimiento del principio de causalidad, condensado en la máxima “a necesidades permanentes, contratos permanentes y sólo a necesidades temporales, en su caso, contratos temporales”; y etapas, en las que el poder legislativo atenta contra este postulado básico amparándose en la llamada crisis económica, al prever y posibilitar la celebración de contratos de duración determinada “con independencia de que existieran las necesidades temporales que se venían exigiendo para legitimar tal modalidad contractual”⁷, y al incorporar paulatinamente nuevas modalidades contractuales de vigencia temporal a las que pudieran acogerse

⁵ Sobre el tema véase VALDÉS DAL-RÉ, Fernando y LAHERA FORTEZA, Jesús. *La precariedad laboral en España: por un nuevo marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario*. 1º Ed. Madrid: Comares, 2004. Págs. 23-53. ISBN 9788484448679.

⁶ Sirva de estudio, el informe de OIT. *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*. Cit. Pág. 53.

⁷ SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 2005, Núm. 58. Págs. 151-184. ISSN 1137-5868.

el sector empresarial, a fin de combatir el tan anquilosado fenómeno del desempleo masivo. A la postre, los impedimentos y la negativa de la clase patronal a integrar trabajadores bajo la tutela de la duración indefinida, deben reputarse como los causantes de la pérdida del principio de causalidad y la aceptación de la denominada “flexibilidad en el margen”⁸.

– **Primera Etapa: El novedoso reconocimiento del principio de causalidad en la contratación temporal.**

En la evolución de la contratación temporal en España debe distinguirse una primera etapa que viene marcada por la Ley 16/1976 de 8 de abril de Relaciones Laborales, normativa que ostenta el honor de ser la primera disposición legal que expresamente recoge el principio de causalidad en la contratación temporal⁹. No obstante, de forma previa el Código de trabajo de 1926 muestra la inclinación del legislador por el contrato de duración determinada frente al contrato indefinido, pues a falta de consignación expresa este se consideraba como de naturaleza temporal. En este mismo sentido continuaron las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y de 1944, cuyos articulados consagraron la primacía de la autonomía de la voluntad de los contratantes, pues eran estos los encargados de fijar la duración del contrato laboral¹⁰.

Con posterioridad a la LCT de 1944, se inicia una fase en la que de forma progresiva se asienta el llamado principio de causalidad, en virtud del cual, solo se podían concertar contratos temporales con el fin de satisfacer necesidades temporales y específicas del empleador, quedando circunscrita la contratación indefinida a la atención

⁸ TOHARIA CORTÉS, Luís. “El Desempleo en España”. En: NAVARRO LÓPEZ, Vicente. *La situación social en España*. 1º Ed. Madrid: Biblioteca Nueva, 2005, Págs. 181-212. ISBN 9788497424493.

⁹ Un estudio sobre el principio de causalidad en la contratación temporal, por todos, en BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. El principio de causalidad en la contratación temporal y la protección de la estabilidad en la actividad. *Revista de derecho social*. 2016, Núm. 74. Págs. 209-228. ISSN 1138-8692.

¹⁰ El art. 27 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 estableció que: “El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obra y servicio determinado. A falta de pacto expreso, se entenderá por duración del contrato la mínima que se haya fijado por normas legales o reglamentarias del trabajo”.

de necesidades de carácter permanente o habitual¹¹. En este contexto, la LRL de 1976, bajo el fuerte influjo de la Ley Italiana 230/1962, consagra el principio estabilidad en el empleo en su art. 14, al proclamar que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente”. El art. 15 por su parte, recogía los contratos temporales cuya celebración sí estaba permitida, estos eran pues, el contrato de realización de obra o servicio determinados, los trabajos eventuales, el orientado a la sustitución de trabajadores, el eventual por circunstancias de la producción, el dirigido a la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, los referentes a personal artístico y deportivo, y aquellos dirigidos a trabajos especiales autorizados por medio de disposición legal.

Lo anterior denota la clara voluntad del legislador de romper con el principio de libertad negocial del periodo precedente, no obstante, la traslación de esta voluntad a la concreta realidad de la España de 1976 se turnó en poco menos que utópica; lo que *a posteriori*, acarreó la desvirtuación del sentir original de la mencionada LRL y la aprobación de sucesivas reformas flexibilizadoras, tendentes, no solo a permitir la contratación temporal sin alegar justa causa, sino a incentivar esta forma de contratación con el ánimo de paliar la grave situación de desempleo. Como ejemplos clarificadores de ese cambio de tendencia cabrían destacar a los Pactos de la Moncloa de 25 de octubre de 1977 y al RDL sobre política salarial y empleo, 43/1997, de 25 de noviembre.

- **Segunda Etapa: La progresiva implantación de la contratación temporal como medida de fomento del empleo, desvinculada del principio de causalidad.**

Teniendo en cuenta semejantes postulados, no es ilógico que el Estatuto de los Trabajadores de 1980 prosiguiese e incidiese en esta misma línea evolutiva, marcando el inicio de una segunda etapa caracterizada por la plena aceptación hacia la contratación temporal sin causa, fenómeno coyuntural hacia al que parecía dirigirse inexorablemente el Estado Español. Y todo ello, a pesar de que el art. 15 del mencionado Estatuto reitera la presunción de indefinición del contrato de trabajo, así

¹¹ OJEDA AVILÉS, Antonio. “El final de un principio: la estabilidad en el empleo”. En: VV.AA. *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Bayón Chacón*. 1º Ed. Madrid: Tecnos, 1980, Págs. 467-486. ISBN 8430908382.

como la eficacia de las causas tasadas en la contratación temporal, siguiendo la línea de la LRL. Lo anterior parece denotar una clara doble moralidad del legislador, en tanto mientras sienta tales dogmas, también vino a permitir la instrumentalización de nuevas formas de contratación temporal no causales a las que alude el art. 15 d), en conexión con el art. 17. 3 del ET; pues *a fortiori*, el referido artículo proclama que “el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo, que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo”. Dentro de este contexto habilitador previsto en el art. 17.3 del ET, se van a aprobar relevantes Decretos, entre los que se pueden destacar: el Decreto 1361/1981, de 3 de julio, que vino a permitir el desarrollo de los contratos formativos; el Decreto 1362/1981, de 3 de julio, que vino a regular el trabajo a tiempo parcial referido a personas desempleadas; y sobre todo el Decreto 1363/1981, de 3 de julio, que autorizó la contratación temporal sin causa como medida de fomento del empleo hasta el 31 de diciembre de 1982. A la postre, en estos Decretos se aprecia una clara vuelta al principio de autonomía de voluntad de las partes, en cuanto son estas las que de forma subjetiva determinan la duración de la relación laboral¹².

En este contexto, cabe apreciar la existencia de dos modelos de contratación temporal paralelos, contradictorios y coetáneos en el tiempo¹³: los estructurales, sometidos al principio de causalidad y que no se han visto modificados en esta etapa; y los coyunturales, alejados del principio de causalidad y que vienen a dar respuesta a los periodos de inestabilidad al permitir la contratación temporal con respecto a determinados trabajadores, y todo ello, con independencia de la naturaleza del puesto y del trabajo a realizar. Estos últimos contratos nacen con vocación de terminación, pues su duración está limitada y circunscrita en el tiempo; no obstante, en la práctica se asiste a una reiterada sucesión de decretos dirigidos a prorrogar este tipo de contratación temporal, de manera que “extinguida la duración prevista por la norma correspondiente se dicta un nuevo Decreto que prorroga su vigencia”¹⁴, asemejándose por ende a una

¹² ALONSO OLEA, Manuel. *La contratación temporal*. 1º Ed. Madrid: Acarl, 1981. Págs. 10-12.

¹³ ALONSO OLEA, Manuel. *La contratación temporal*. Cit. Pág. 13.

¹⁴ AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. El principio de causalidad en la contratación temporal. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 2001, Núm. 33. Págs. 99-122. ISSN 1137-5868.

contratación indefinida encubierta, en la que el empresario de forma abusiva asume solo las ventajas y no los perjuicios que se asocian a este tipo de contratación prolongada en el tiempo.

Esta segunda etapa liberalizadora y desvinculada del principio de causalidad alcanza su cenit con la Reforma del Estatuto de los Trabajadores operada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto. Estamos, por tanto, ante la primera reforma de calado del sistema contractual español, en donde la contratación temporal entendida como medida de fomento del empleo acausal se eleva a rango legal, consolidándose como el contrato típico de la mayoría de las nuevas contrataciones. A la postre, la mencionada Ley hace expresa referencia a la “contratación temporal como medida de fomento del empleo” en su art. 17.3 y, todo ello, sin que los posteriores Reales Decretos previesen ningún tipo de horizonte temporal. Con esta medida, el legislador trato de dejar atrás la presunción de indefinición del contrato de trabajo, contenida en la LRL y en el propio articulado del ET, mediante la flexibilización de la contratación temporal coyuntural y la ampliación del ámbito de la contratación temporal estructural, previendo una nueva causa de contratación temporal, el llamado contrato para lanzamiento de nueva actividad, el cual se encuentra “a medio camino entre las figuras contractuales estructurales y las coyunturales, pretendiendo favorecer la apertura o ampliación de actividades empresariales reduciendo el riesgo empresarial, con la consiguiente creación de empleo”¹⁵. *A fortiori*, con esta reforma “el legislador persiguió el objetivo de facilitar las extinciones contractuales no por la vía de reducir las indemnizaciones por despido en los contratos fijos o indefinidos, táctica que hubiera encontrado una oposición sindical insuperable, sino por la más suave de multiplicar los contratos temporales que, como es sabido, se extinguen al llegar su término final sin necesidad de indemnización, salvo contadas y no muy costosas excepciones”¹⁶.

¹⁵ MORADILLO LARIOS, Carlos. *Los contratos de trabajo temporales e indefinidos: incentivos a la contratación*. 1º Ed. Valencia: CISS, 1998. Pág. 226. ISBN 9788482352046.

¹⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo. Estabilidad en el empleo y nuevas propuestas de fomento de la contratación indefinida. *Documentación laboral*. 1999, Núm. 58. Págs. 13-27. ISSN 0211-8556.

Con posterioridad, el RD 2014/1984 de 21 de noviembre, trató de otorgar una mayor rigidez a la contratación temporal estructural, anhelo insalvable teniendo en cuenta el alcance de la ya mayoritaria contratación temporal coyuntural, cuya generalización acabó por desterrar el principio de causalidad en la contratación temporal¹⁷.

– **Tercera Etapa: El restablecimiento del principio de causalidad en la contratación temporal.**

Tras esta etapa liberalizadora y bajo un contexto de fuerte recesión, se aprueban la Ley 22/1992 y el RDL 18/1993 dirigidos a “incentivar la contratación por tiempo indefinido de aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción laboral y a proporcionar mayor formación a los parados y, por otra, racionalizar el gasto en protección por desempleo, asegurando el futuro equilibrio financiero del sistema y la protección efectiva a quienes encontrándose en paro busquen activamente trabajo”¹⁸. Estas normas marcan el telón de inicio de una tercera etapa caracterizada por el restablecimiento del principio de causalidad en la contratación, etapa que verá su culmen con la reforma de 1994.

En coherencia con la construcción antes expuesta, la reforma de 1994 nace con los objetivos de poner fin a los efectos negativos que había traído consigo la preexistente reforma de 1984 y de combatir la grave situación de desempleo que asumía el sistema laboral español. Dos de los puntos cardinales de esta reforma, conforme señala su Exposición de Motivos, son el restablecimiento del principio de causalidad, en aras de “arbitrar aquellas fórmulas de contratación que se adecuen más exactamente a las reales necesidades de las empresas y de los individuos”, y la asignación a la negociación colectiva de un “papel de modalización y adecuación de los esquemas legales a las necesidades y especificidades de los sectores”. A la postre, la mencionada reforma suprimió el anterior apartado 2º del art. 15 del ET y limitó la contratación temporal como medida de fomento del empleo en una doble vertiente: la subjetiva, al dirigirla a aquellos colectivos de trabajadores cuya inscripción en el mercado de trabajo se cierne especialmente complicada; y la temporal, al circunscribir su aplicación a un periodo de

¹⁷ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. La disciplina jurídica del mercado de trabajo: el caso español. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*. 1999, Núm. 93. Págs. 19-34. ISSN 0212-6095.

¹⁸ Ley 22/1992, de 30 de julio. Exposición de Motivos. Punto I.

vigencia concreto y no prolongado en el tiempo. Con esta doble limitación, la contratación temporal reconquistó dos de sus características básicas, la coyunturalidad y la concreta selección del colectivo de trabajadores que podrán ser objeto de este tipo de contratación, las cuales habían sido totalmente vilipendiadas con la llegada de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984.

No obstante, pese a esta previa declaración de intenciones, el legislador se inclina por seguir manteniendo la habilitación contenida en el art. 17.3 del ET, en virtud de la cual se autoriza al Gobierno a adoptar “medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo”, bajo la concurrencia de situaciones económicas que se reputan como pasajeras; y con este proceder, desaparece el principio de indefinición del contrato de trabajo consagrado en el art. 15 del ET, presunción que en palabras de algunos autores no era más que una manifestación de la “excesiva rigidez del mercado laboral herencia de la legislación tardofranquista¹⁹”. Sin embargo, “ni la supresión formal de la presunción, ni la formulación gramaticalmente alternativa del precepto, van a comportar la debilitación del principio de estabilidad en el empleo, pues el legislador mantiene su técnica de tasar, en términos ahora considerablemente más restrictivos, los supuestos en que las empresas pueden contratar por tiempo determinado”²⁰.

Por último, la mencionada reforma otorgó un destacado papel a la negociación colectiva, al confiarle amplias posibilidades de configuración respecto a los contratos temporales de carácter estructural más relevantes, el contrato para obra y el contrato eventual por circunstancias de la producción. Sin embargo, en la práctica esta autorización se usó de forma desvirtuada, pues, “en lugar de racionalizar las modalidades de contratación temporal estructural, buen número de convenios colectivos suscritos durante los años 1995-1997 procedieron a flexibilizar el recurso a esas modalidades, que terminaron por convertirse en el «refugio» de la contratación temporal excepcional. La supresión de este tipo de contrato a término efectuada por la Ley

¹⁹ RECIO ANDREU, Albert. Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral). *Cuadernos de relaciones laborales*. 1994, Núm. 5. Págs. 57-74. ISSN 1131-8635.

²⁰ CAVAS MARTÍNEZ, Faustino. La reforma del mercado de trabajo. *Aranzadi social*. 1994, Núm. 1. Págs. 2201-2273. ISSN 1131-5369.

11/1994 volvió a incorporarse así al sistema de relaciones laborales con otra vestidura formal y traída esta vez de la mano de una práctica contractual abusiva”²¹.

Con todo, los cambios legislativos efectuados por la reforma de 1994 no se tradujeron en una significativa reducción de la temporalidad, ni en el consiguiente incremento de los contratos indefinidos que traería este hecho aparejado; por otro lado, la tan perseguida recuperación del principio de causalidad también tuvo un reflejo muy difuminado como consecuencia de la autonomía otorgada a la negociación colectiva y de la legalización de las empresas de trabajo temporal.

Con la voluntad de paliar los resultados más que modestos que arrojó la reforma de 1994 nacen las Leyes 63 y 64/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación, que acogieron las reformas laborales desarrolladas por los Decretos Leyes 8 y 9/1997, de 16 de mayo; que a su vez eran fruto del Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo de 9 de mayo de 1997. A grandes rasgos, la reforma laboral de 1997 pretende una recuperación real del principio de causalidad en la contratación temporal mediante la limitación de la contratación temporal causal; así como el incremento de la contratación indefinida por medio de la supresión del contrato temporal de fomento del empleo y del contrato por lanzamiento de nueva actividad, los cuales se verán sustituidos por el nuevo contrato de trabajo para fomento de la contratación indefinida (con vigencia hasta mayo de 2001). Pues, a la postre, la propia Exposición de Motivos de la Ley 63/1997 reconoce los graves efectos que la contratación temporal provoca “sobre la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social”.

En este contexto, las Leyes de 1997, para cumplir estos objetivos, limitan la autoridad que la predecesora reforma de 1994 había atribuido a los convenios colectivos, al establecer topes máximos dirigidos a impedir la ampliación de la duración máxima de los contratos eventuales y al prever en el apartado b) del art. 15 que los convenios colectivos podrán “determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada

²¹ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. La disciplina jurídica del mercado de trabajo. Cit. Pág. 33.

relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa”; asimismo, proceden a efectuar una reducción de las duraciones y edades máximas del contrato para la formación. Este cambio en la política de empleo, dirigido a “fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido”²², introduce modificaciones de índole menor en materia de los denominados contratos para obra y servicio determinado, con lo que no ataja la problemática que atañe a uno de los contratos más utilizados dentro del ámbito de la llamada contratación temporal, *a fortiori*, “las dudas que suscita el régimen jurídico de esta modalidad contractual tras la (...), reforma siguen siendo las mismas que se planteaban con anterioridad”²³.

Dentro de esta tercera etapa, nace la reforma del mercado de trabajo operada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad. Esta reforma se enmarca en un periodo de notable incremento de la contratación indefinida, pues, en términos netos, el 76% del empleo creado desde el segundo trimestre de 1997 es indefinido, aumentó que no redundó en una reducción notable de la tasa de temporalidad, manteniéndose está por encima del 30%²⁴. Los mencionados datos constituyeron para el legislador un argumento más que suficiente para prorrogar indefinidamente la vigencia inicial de cuatro años del contrato de fomento para la contratación indefinida.

Con semejantes postulados, la Ley 12/2001 y con carácter previo el RDL 5/2001 traspusieron al ordenamiento interno el contenido de la Directiva 1999/70, del Consejo de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada; esta Directiva establece disposiciones mínimas

²² Tenor literal del apartado 3 del artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

²³ DURÁN LÓPEZ, Federico. “Régimen jurídico de los contratos formativos y de duración determinada tras la reforma laboral de 1997”. En: MARTÍN VALVERDE, Antonio. *Las reformas laboral y de la seguridad social de 1997*. 1º Ed. Madrid: CGPJ, 1998, Pág. 52. ISBN 8489324336.

²⁴ Evaluación del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo llevada a cabo por CCOO y UGT en noviembre de 2000.

relativas al trabajo de duración determinada a fin de garantizar una igualdad de trato de los trabajadores y prevenir el abuso derivado de la utilización sucesiva de contratos o de relaciones laborales de este tipo. En este contexto, la reforma de 2001 introduce una serie de medidas tendentes a “reducir las aún excesivas tasas de temporalidad existentes”²⁵ y a delimitar el ámbito de aplicación de la contratación temporal estructural, cuyo tratamiento por la negociación colectiva, en ocasiones, atenta contra el principio de causalidad que consagra a este tipo de contratos. Entre estas medidas debemos destacar las que siguen:

- La reforma del apartado c) del art. 49.1 del ET, la cual prevé que a la finalización de los contratos temporales eventuales y por obra o servicio determinado “el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio”.

- En el art. 15 del ET se incorporan cuatro nuevos apartados, con los números 5, 6, 7 y 8. De este modo, la previsión que puede resultar más relevante es la contenida en el nuevo art. 15.5 del ET, cuyo tenor literal es el que a continuación se indica “los convenios colectivos podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal” a la postre, la eficacia del principio de causalidad queda condicionada en virtud de actuaciones discrecionales de la negociación colectiva, por lo que en la práctica se plantean muchas dudas relativas a su adecuado cumplimiento. En otro orden, el apartado 6 del referido art. 15, proclama la equiparación entre los contratos temporales y los contratos de duración indefinida, de este modo dispone que “los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida”.

- Respecto al contrato eventual, el legislador efectúa una acotación respecto al periodo máximo de este tipo de contratos, *a fortiori*, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia ni, como máximo, doce meses.

²⁵ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Exposición de motivos.

No obstante, esta reforma empieza a marcar un cambio de tendencia en la legislación laboral que encontrara su punto álgido con la llegada de la reforma laboral de 2012. A la luz de lo dispuesto, la Ley 12/2001 ha evidenciado un claro fomento de la llamada contratación temporal acausal, por medio de la adecuación del contrato para la formación y a través de la creación de una nueva modalidad contractual, el denominado contrato de inserción, un contrato este último que atiende a objetivos de política de empleo más que a necesidades derivadas del propio funcionamiento de la Administración.

A la reforma de 2001 hay que sumar una serie de reformas que introdujeron cambios menores, entre las que se podría destacar la reforma sancionada en 2002 por medio de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad, que en relación a la temporalidad vino a introducir una serie de nuevas bonificaciones.

Pese a las mencionadas reformas, todavía persistían problemas en el mercado de trabajo español que debían superarse en aras de cumplir los compromisos de la Estrategia de Lisboa, y que llevaron al Gobierno a aprobar el RDL 5/2006, de 9 de junio, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, entre cuyos principales objetivos se encuentra: el reducir la precariedad laboral, por medio de la estimulación de la contratación indefinida, la restricción de los contratos formativos limitando la edad necesaria para celebrar esta modalidad contractual, así como a través de la eliminación del contrato de inserción; el atajar la elevada tasa de temporalidad, la más alta de la Unión Europea y por encima del doble de la media de ésta²⁶, a tal fin, el reformado apartado 5 del art. 15 del ET incluye medidas tendentes a limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, proclamando que “los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”.

²⁶ RDL 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. Exposición de motivos. Punto I.

En suma, “el hecho de que se realicen un número tan elevado de contratos temporales año tras año, evidencia que no hay una verdadera creación de puestos de trabajo, sino que los trabajadores son contratados y vueltos a contratar para ocupar los mismos puestos de trabajo. Es decir, hay una rotación sobre los mismos puestos de trabajo”²⁷.

No obstante, el hito que supuso esta limitación quedó un tanto desdibujado, pues dejaba fuera del ámbito del encadenamiento a los llamados contratos formativos, de relevo e interinidad; asimismo, el legislador circunscribía este límite a la celebración de dos o más contratos en la misma empresa, pero en la práctica nada impedía el encadenamiento de dos o más contratos en un grupo de empresas; tampoco atajaba el hecho, en virtud del cual, un único contrato temporal podía extenderse de forma prolongada en el tiempo sin vicio de término final.

Tras esta reforma, se aprecia un claro aumento del empleo indefinido que culmina en el consiguiente descenso de la tasa de temporalidad; *a fortiori*, estos resultados más que obedecer a las medidas imprimidas por medio del mencionado RDL 5/2006, son imputables al propio periodo de crecimiento por el que en esos momentos atravesaba la economía española; pues las modificaciones legislativas dirigidas a proteger el principio de causalidad fueron más bien escasas.

– **Cuarta Etapa: El principio de causalidad durante la crisis financiera.**

Dentro de un contexto de crisis financiera se enmarca la reforma laboral de 2010, la cual se instrumentó por medio de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo. Tal y como se desprende de la Exposición de Motivos, esta reforma responde a la necesidad de corregir la dualidad existente en nuestro mercado de trabajo, promoviendo la estabilidad en el empleo mediante un conjunto coherente y equilibrado de medidas que persiguen, por un lado, restringir el uso injustificado de la contratación temporal y, por otro, favorecer una utilización más extensa de la contratación indefinida.

²⁷ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. La reforma laboral 2006 y la contratación temporal: la lucha contra el abuso en la contratación temporal. Un análisis de urgencia. *Revista Actualidad Laboral*. 2006, Núm. 17. Págs. 2035-2058. ISSN 0213-7097.

De manera más concreta, las medidas incluidas en esta norma introducen tres modificaciones fundamentales:

- En primer término, el legislador restringe el contrato para obra o servicio determinado, por ser éste el más utilizado entre las modalidades de contratación temporal y aquél que plantea mayores dudas respecto al carácter justificado o no de su utilización²⁸. Para ello, el art. 15.1 a) establece un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, en virtud del cual “estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa”.

Con anterioridad a la aprobación de la Ley 35/2010, la duración del contrato para obra o servicio determinado siempre se había correspondido con “la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio”, por ende, no es de extrañar que el sometimiento de esta modalidad contractual a un término concreto, haya desembocado en una serie de discusiones doctrinales referidas al alcance de la duración máxima del contrato para obra o servicio determinado: un primer grupo podría sintetizarse en aquellos autores cuya postura parte de una interpretación tradicionalista, en virtud de la cual la nueva regulación deja incólumes estos elementos definidores del contrato, *a fortiori*, consideran que “en ningún caso es aceptable admitir que el cumplimiento de esa duración máxima determina la extinción del contrato con independencia de la continuación de la obra o servicio”²⁹; la réplica proviene de aquellos sectores doctrinales que consideran que el legislador ha querido utilizar una fórmula restrictiva, con el fin de provocar una clara desconexión entre la causa de la temporalidad y la vigencia del contrato, que en cierto modo alejan a esta modalidad contractual del principio de causalidad y que permiten que el contrato para obra o servicio determinado

²⁸ CAMPS RUIZ, Luis Miguel. “La reforma de la contratación temporal”. En: VV.AA. *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 10/2010*. 1º Ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2010. Pág. 18. ISBN 9788498769043.

²⁹ VICENTE PALACIO, María Arántzazu y GARCÍA NINET, José Ignacio. “El contrato por obra o servicio determinado”. En: MONEREO PÉREZ, José Luis. *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. 1º Ed. Granada: Comares, 2010. Pág. 29. ISBN 9788498367409.

pueda extinguirse por el vencimiento del término final aunque subsista la causa de temporalidad³⁰.

De este modo, la jurisprudencia parece hacer uso de una interpretación acorde al principio de causalidad que debe regir este tipo de contratos, al proclamar que “mientras subsista esa necesidad temporal, la vigencia de este continua, al no haber vencido el plazo pactado para su duración, que por disposición legal debe coincidir con la de las necesidades que satisface”³¹, cualquier interpretación dispar iría en contra del sentir natural de este contrato.

- Asimismo, esta reforma introduce algunos ajustes en la regla instaurada por la Ley 43/2006, para ello y con el ánimo de evitar la utilización sucesiva de contratos temporales, extiende el ámbito del límite de encadenamiento en una doble vertiente: primeramente, amplía la prohibición de encadenar contratos temporales al grupo de empresas; y en segundo lugar, señala expresamente que la prestación de servicios del trabajador, en adelante, podrá venir referida bien al mismo puesto de trabajo o a uno diferente, con o sin solución de continuidad³².

Sobre la indeclinable premisa anterior, el reformado art. 15.5 del ET proclama que “sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”. “Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente”.

³⁰ SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente y SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. “Contrato para obra o servicio determinado”. En: VV.AA. *Guía práctica de la reforma laboral de 2010*. 1º Ed. Murcia: Laborum, 2010, Págs. 23-40. ISBN 9788492602292.

³¹ STS de 20 de marzo de 2015, FJ 2º (RJ 1371/2015).

³² FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el derecho del trabajo*. 1º Ed. León: Eolas Técnico, 2011. Pág. 37. ISBN 9788493595746.

- Por último, la reformada letra c) del art. 49.1 del ET incrementa en hasta doce días la indemnización por finalización de los contratos temporales eventuales y los de obra y servicio, excluyendo de este ámbito a otros contratos temporales, tales como los de interinidad y formación. No obstante, razones de prudencia llevaron al legislador a implantar este incremento de una manera gradual y progresiva en el tiempo, y todo ello ante el temor de que su aplicación inmediata pudiese afectar en demasía a la creación de empleo; *a fortiori*, la ley remite al 1 de enero de 2015, como fecha a partir de la cual se alcanzara la cuantía máxima de 12 días de salario por año trabajado. De semejante itinerario subyace un contraste que permite destacar, *a grosso modo*, a autores para los que esta previsión nace con el “fin de evitar que el incremento en la cuantía de la indemnización se convierta en una carga excesivamente gravosa para los empresarios”³³; de este modo, otros autores han defendido que esta previsión resulta “incoherente con el resto de medidas de la Ley que son de aplicación inmediata”³⁴.

Por consiguiente, y pese a lo dispuesto en la Exposición de Motivos de la Ley 35/2010, el hecho de que el legislador circunscribiese el contrato de obra o servicio a un *máximum* de tiempo supuso una clara desvirtuación del principio de causalidad, en cuanto aleja a este contrato de su naturaleza primigenia, consistente en satisfacer una necesidad temporal. Sea como fuere, no es baladí mencionar que entre los objetivos principales de esta reforma se encontraban la reducción del desempleo y el incremento de la productividad de la economía española; por ello, si bien estas medidas debían haberse dirigido a restringir el uso injustificado de las modalidades temporales de contratación, en aras de reducir la dualidad de nuestro mercado de trabajo; en la práctica, tienden a limitar los derechos de los trabajadores indefinidos mediante la tan temida igualación a la baja, que en realidad encubre el abaratamiento de las indemnizaciones, la flexibilización de las causas del despido y la preponderancia que el legislador concede al despido objetivo.

Ahora bien, el nulo impacto que las medidas mencionadas tuvieron en el sistema nacional de empleo durante los meses siguientes a la publicación de la Ley 35/2010 y el apogeo de la crisis económica, llevaron al legislador a promulgar el RDL 10/2011, de

³³ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el derecho del trabajo*. Cit. Pág. 42.

³⁴ SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. *Contratos de trabajo temporales*. 1º Ed. Pamplona: Editorial Aranzadi, 2011. Pág. 168. ISBN 9788499038728.

26 de agosto, de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de los Jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo; normativa que introduce las siguientes modificaciones:

- La primera medida incluida en este RDL se dirige a la configuración en nuestra legislación laboral del nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, un contrato con plenos derechos laborales y de protección social que combina el trabajo remunerado en una empresa con la posibilidad de adquirir una cualificación profesional; y que supera la concepción tradicional del contrato para la formación, el cual queda derogado. El nuevo contrato de aprendizaje atiende a una coyuntura en la que, como reza la exposición de motivos, “el 60% de los desempleados menores de 25 años no poseen siquiera el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria y un buen número de ellos, aún teniéndolo, carecen de cualificación profesional alguna”.

A fortiori, el reformado contrato de aprendizaje previsto en el apartado 2 del art. 11 del ET, se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años (menores de 30 años hasta el 31 de diciembre de 2013) que carezcan de cualificación profesional, y su duración será de un mínimo de un año a un máximo de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador; por último, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

- La última medida en materia de contratación temporal incluida en el referido RDL, decreta la suspensión por un periodo de dos años de la regla prevista en el art. 15.5 del ET, precepto que da lugar a la adquisición de la condición de trabajadores fijos, por aquellos que en determinados plazos y condiciones encadenen contratos temporales. A la postre, y en palabras del propio legislador, esta medida encuentra su fundamento en el hecho de que “en la actual coyuntura, la regla, lejos de fomentar la contratación indefinida, puede estar produciendo efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y afectando negativamente al mantenimiento del empleo, lo que aconseja su suspensión temporal”³⁵.

Consecuentemente, del estudio del referido RDL 10/2011 subyacen en la práctica una serie de problemas, los cuales se pueden sintetizar en la contrariedad que provoca el hecho de que la mayoría de las medidas aprobadas por el mencionado RDL, tengan como punto cardinal la derogación de aquellos aspectos capitales cuya predecesora reforma había encumbrado, con ocasión de su Exposición de Motivos. Asimismo, con esta reforma el legislador da un golpe demoledor al principio de “causalidad”, al desproveerle de una de sus disposiciones más relevantes a la hora de combatir el fraude en la contratación temporal, la regla consagrada en el art. 15.5 del ET. *A fortiori*, las referidas medidas denotan la falta de medida del legislador en su intento por alcanzar mayores tasas de ocupación, y esto es debido a que en el momento de su promulgación la tasa de desempleo se situaba en cifras paralelas a las del momento de aprobación de la reforma de 2010.

La severa crisis económica que seguía atravesando España había puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español, a la postre, los datos de la última Encuesta de Población Activa relativa a 2011³⁶ muestran bien esta situación: la cifra de paro se situaba en 5.273.600 personas, con un incremento de 295.300 con respecto al cuarto trimestre de 2011 y de 577.000 respecto al cuarto trimestre de 2010. La tasa de paro subió en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se situó en el 22,85%. No obstante, este desajuste fue extremadamente grave para ciertos colectivos, especialmente en relación a los jóvenes cuya tasa de paro entre los menores de 25 años llegó a alcanzar casi el 50%; y en lo tocante a los trabajadores temporales, manteniendo el Estado Español una tasa de temporalidad mucho más elevada que el resto de nuestros socios europeos, situándose esta en cifras cercanas al 25%, once puntos superior a la temporalidad media europea³⁷.

³⁵ RDL 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. Exposición de motivos. Punto II.

³⁶ Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2011. Publicada el día 27 de enero de 2012.

³⁷ RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Exposición de motivos. Punto I.

Los referidos problemas del mercado de trabajo, lejos de tener una óptica coyuntural, eran puramente estructurales, pues afectaban a los fundamentos del modelo sociolaboral español y requerían de una reforma de envergadura, la cual finalmente se llevó a cabo en 2012 como consecuencia del cambio de Gobierno. Con semejantes postulados y siguiendo la tónica de las reformas laborales precedentes, tuvo lugar la aprobación el 10 de febrero de 2012, del RDL 3/2012, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. La referida reforma profundizó en la tendencia marcada por su predecesora y con este proceder incluyó diversas medidas, entre las que cabría destacar a las que siguen:

- En cuanto a los contratos formativos, reforma el apartado 2 del art. 11 del ET, a fin de elevar a treinta años la edad máxima de contratación para el contrato para la formación y el aprendizaje, condicionándose este límite de edad a la existencia de una tasa de desempleo en nuestro país igual o superior al 15%; por su parte, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal; asimismo, expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para desempeñar la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta; y por último, introduce una serie de bonificaciones dirigidas al fomento de esta modalidad contractual.

- Con la finalidad de completar las medidas de fomento de la contratación indefinida e intentar reducir la dualidad laboral lo antes posible, se adelanta al 31 de diciembre de 2012, la terminación de la suspensión que previa la imposibilidad de superar un tope máximo temporal en el encadenamiento de contratos de duración determinada, en los términos que señala el art. 15.5 del ET.

- Procede a reformar el marco regulador de las empresas de trabajo temporal al autorizarlas a operar como agencias de colocación a través de la modificación del apartado 3 del art. 16 del ET, pues estas empresas, como señala el propio legislador en la Exposición de Motivos “se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo”.

- Por último, esta reforma introduce una nueva modalidad de contrato que denomina significativamente “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, dirigido a empresas de menos de cincuenta trabajadores y con la importante peculiaridad de que “incorpora un periodo de prueba de un año de duración, con independencia del contenido profesional del objeto del contrato”³⁸.

A la postre, el novedoso contrato de “apoyo a los emprendedores” viene a sustituir a la anterior modalidad de contrato para el fomento de la contratación indefinida regulado en la Ley 12/2001, si bien no puede hablarse de contratos que guarden una excesiva relación; pues si mientras este último, sí que era un verdadero contrato indefinido; el nuevo “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, pese al tenor literal que se pueda derivar de su denominación, no constituye en la práctica un contrato indefinido, en el sentido de que es un contrato de fácil extinción que otorga a la clase patronal plena libertad de desistimiento contractual durante el período de prueba de un año, todo ello sin someterlo a ningún tipo de control judicial y sin que se produzcan consecuencias indemnizatorias. Semejantes postulados suponen, *a fortiori*, “la creación de una zona franca en la que los mecanismos reequilibradores de las normas de trabajo quedan suspendidos”³⁹; y en donde es lógico pensar que este contrato pueda ser utilizado como mecanismo dirigido a una continua rotación de trabajadores en los mismos puestos de trabajo.

Sin embargo, esta reforma apenas abunda en la regulación y protección del principio de causalidad, fundamento que como garante de la estabilidad en el empleo y como mejor solución al problema de la dualidad existente en nuestro mercado de trabajo, debería erigirse como un elemento capital en esta reforma. Con todo, la propia Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 declara expresamente que la reforma laboral “apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida

³⁸ BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario. *Revista de derecho social*. 2012, Núm. 57. Págs. 9-18. ISSN 1138-8692.

³⁹ PÉREZ REY, Joaquín. El contrato de apoyo a los emprendedores: una nueva vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo. *Revista de derecho social*. 2012, Núm. 57. Págs. 51-70. ISSN 1138-8692.

y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo”, al objeto de establecer un marco claro que contribuya a la flexiseguridad, así como a la estabilidad en el empleo que tanto necesita nuestro país. Pero, pese a esta declaración retórica, la reforma da un paso más en la ruptura del equilibrio al precarizar el mercado laboral por medio de la flexibilización del despido individual y objetivo. A la postre, “en el trasfondo de muchas de las propuestas a favor de la flexiseguridad se refleja una cierta admiración por el sistema anglosajón de despido *ad nutum*”⁴⁰.

En definitiva, el RDL 3/2012 constituye una de las reformas más relevantes del sistema de contratación laboral, homologable a la que aconteció en el año 1984 con motivo de la descausalización de los contratos temporales; en tanto constituyen, un paso más en el camino hacia una mayor liberalización del modelo de regulación de relaciones laborales; y a tenor de que el mantenimiento del empleo se alcanza “a cambio de reducir o anular derechos laborales o de degradar el sistema de garantías del empleo”⁴¹. Un buen ejemplo de lo anterior, lo constituye la nueva modalidad de contrato indefinido de apoyo a los emprendedores que pretende convertirse en la modalidad absolutamente prevalente del sistema contractual español, una medida que justifica la reducción de tutelas del trabajador en base a la tan pretendida “estimulación del empleo”⁴²; y en la que *a posteriori*, “resuenan los ecos de la abandonada propuesta del contrato único”⁴³.

⁴⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel. “Flexiseguridad: el debate europeo en curso”. En: ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. *Aportaciones al debate comunitario sobre "flexiseguridad"*. 1º Ed. Madrid: La Ley, 2007, Págs. 3-28. ISBN 9788497257275.

⁴¹ BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. Crisis y Derecho del trabajo o el Derecho del trabajo en crisis: sobre la reforma laboral española en 2012. *Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*. 2012, Núm. 245. Págs. 37-56. ISSN 0797-2148.

⁴² BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario. *Revista de derecho social*. 2012, Núm. 57. Págs. 9-18. ISSN 1138-8692.

⁴³ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel. VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. y CASAS BAAMONDE, María Emilia. La nueva reforma laboral. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2012, Núm. 5. Págs. 1-39. ISSN 0213-0556.

b) Aspectos comunes de las reformas analizadas durante estas cuatro etapas.

Desde la perspectiva de este trabajo hemos analizado todas las reformas laborales que hasta la fecha han afectado a la contratación temporal. Con semejantes postulados, es posible concluir que prácticamente desde 1980, todas las ulteriores “reformas del mercado de trabajo en materia de contratación” han estado presididas por la finalidad declarada de fomentar el empleo y, al mismo tiempo, reducir la dualidad y segmentación del mercado de trabajo derivadas de la alta tasa de temporalidad existente en nuestro país. A la postre, durante estos años “se han creado unos hábitos entre los empresarios que estiman absolutamente normal la contratación temporal, la rotación continua de diversos trabajadores sobre el mismo puesto de trabajo, el encadenamiento sucesivo de contratos temporales”⁴⁴.

En este sentido, estas reformas nacen con la necesidad de otorgar una mayor flexibilidad a la clase patronal que ponga fin a la excesiva rigidez del mercado laboral español, tenacidad que imposibilita una adecuada consecución del incremento del empleo; y por la que el legislador sacrifica buena parte de los derechos adquiridos por los trabajadores en las épocas precedentes, así como al denominado principio de causalidad de la contratación temporal. Situación, que si bien inicialmente se tradujo en la consecución de un empleo masivo propiciado por la contratación temporal, también ha acarreado un sucesivo incremento de la precariedad y la flexibilidad laboral con el consiguiente establecimiento de una etapa caracterizada por “una dualización del mercado de trabajo con condiciones de trabajo diferenciadas”⁴⁵; y que *a fortiori*, ha supuesto la ruptura del clásico equilibrio existente entre dos finalidades discrepantes del ordenamiento jurídico social, la finalidad de “protección del trabajador”, punto cardinal de la norma laboral y por otro lado, la finalidad de fomento de la “protección del trabajo”, punto cardinal de la norma de política de empleo.

Por último, resulta ciertamente criticable el hecho que estas reformas del mercado de trabajo se hayan llevado a cabo por la fórmula del Real Decreto Ley, cuya

⁴⁴ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. La reforma laboral 2006 y la contratación temporal: la lucha contra el abuso en la contratación temporal. Un análisis de urgencia. Cit. Págs. 2035-2058.

⁴⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. La reforma laboral 2006 y la contratación temporal: la lucha contra el abuso en la contratación temporal. Un análisis de urgencia. Cit. Pág. 2038.

aprobación debería tornarse como excepcional y no como un mero recurso cíclico utilizado, por el legislador, como medio tendente a la flexibilización del empleo en contextos de una fuerte recesión económica. Lo anterior denota una cierta percepción de arbitrariedad y de inseguridad jurídica, a la que ciertamente los Gobiernos deberían poner fin.

La tan pretendida recuperación del principio de causalidad, *leitmotiv* repetido hasta la saciedad con ocasión de las numerosas reformas laborales, no se ha visto recuperado en la actualidad. De este modo, el poder legislativo parece actuar a tiempo pasado sin incidir en el verdadero problema que supone la contratación temporal, limitándose a derogar a los tipos contractuales considerados más abusivos, a la vez que introduce nuevas formas contractuales temporales acausales que las sustituyan, y a las que puedan acogerse la tan denostada clase patronal.

Urge, por tanto, la aprobación de la reforma del ET, a fin de cerrar la evolución histórica-jurídica de la contratación temporal en España, y de poner fin a los conflictos normativos que esta pueda suscitar.

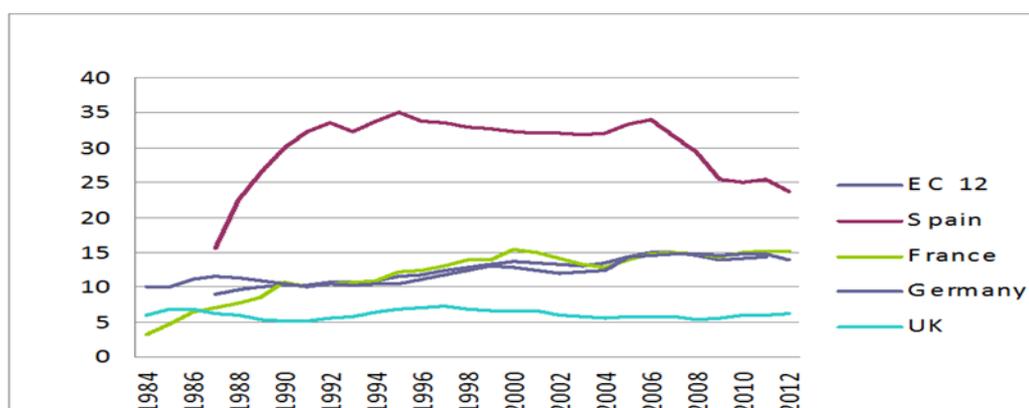
c) Gráficos aclarativos de la evolución de la tasa de temporalidad durante estas cuatro etapas.

Durante los últimos 25 años, la tasa de temporalidad ha alcanzado cifras que han representado a un tercio del total de la población asalariada. Por ello, la elevada tasa de temporalidad existente en nuestro país se ha convertido en una de las mayores lacras de nuestro sistema laboral, junto al problema que supone la masiva destrucción de empleo. Las sucesivas reformas laborales, las cuales han sido objeto de estudio en el presente trabajo, han tratado de poner fin a esta situación por medio de la flexibilización del mercado laboral, la creación de nuevos tipos contractuales acausales y por último, mediante el fomento de la contratación indefinida. Pero, a la postre, estas reformas se han consignado en poco menos que irrelevantes, en atención a los objetivos que estas perseguían en su respectivas Exposiciones de Motivos.

Dentro del contexto europeo, la elevada tasa de temporalidad española constituye una situación anómala. *A fortiori*, ningún país de la UE-15 puede siquiera compararse o asimilarse a los niveles de temporalidad que han assolado a nuestro país desde 1987; con este proceder, la tasa de temporalidad del conjunto de países de la UE-

15 (hasta 1995 UE- 12) sigue un itinerario ascendente en el periodo analizado, aumento constante al que nada se asemeja el brusco incremento producido en España entre los años 1987 y 1992. De este modo, “en los últimos 25 años se ha incrementado en alrededor de 5 puntos porcentuales pasando de un 9% en 1987 a un 13,8% en 2012, lo que muestra un incremento significativo en este conjunto de países pero muy alejado de los niveles alcanzados por España”⁴⁶. Y muestra de ello, sirva de estudio el gráfico 1, relativo a las tasas temporalidad en España, Francia, Alemania y Gran Bretaña⁴⁷.

Gráfico 1- Tasas Temporalidad en España, Francia, Alemania y GB.

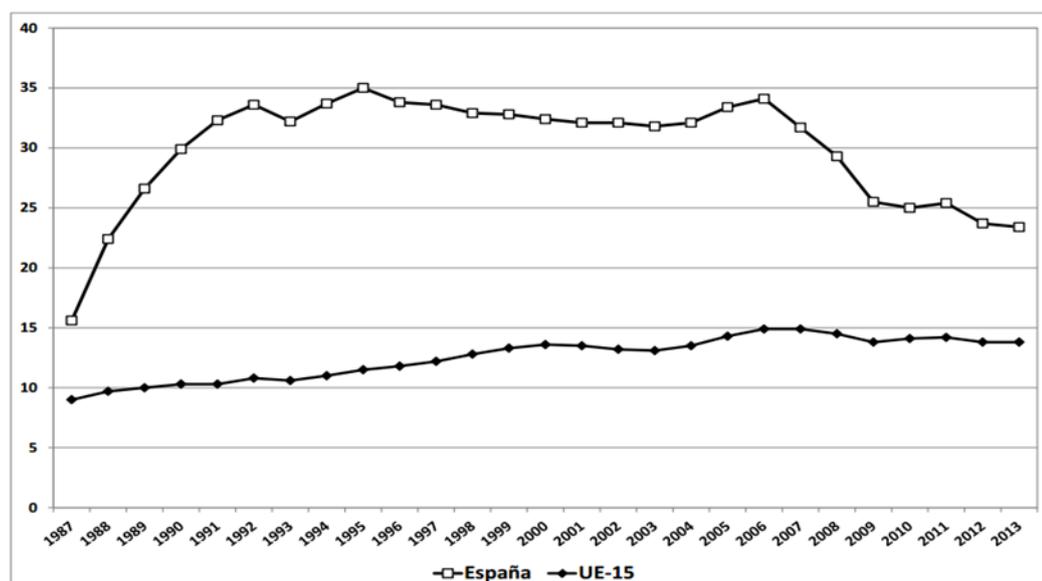


Fuente: Eurostat.

Como se puede observar en el gráfico 1, se produce una equiparación entre las tasas de Francia y Alemania en relación con la media del conjunto europeo. Sin embargo, Gran Bretaña presenta una tasa constante y prolongada en el tiempo que oscila en torno al 6%, situación que sin duda obedece a la mayor desregulación de su mercado laboral, consagrada por el sistema anglosajón, en el capital despido *ad nutum*.

⁴⁶ PITXER I CAMPOS, Josep. SÁNCHEZ VELASCO, Amat. LORENTE CAMPOS, Raúl. y GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración. La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales. En: VV.AA. *Perspectivas Económicas Alternativas XIV Jornadas de Economía Crítica*. 1º Ed. Valladolid: Universidad de Valladolid, 2014. Pág. 547. ISBN 9788469717905.

⁴⁷ Se procede a comparar a España con los países más desarrollados de nuestro entorno, pudiéndose observar que ninguno de los países analizados presenta una tasa tan elevada, al situarse la tasa de temporalidad española en cifras que oscilan entorno al 30%.

Gráfico 2- Tasas Temporalidad en España y la UE-15 (1987-2013)⁴⁸.

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

Por su parte, el gráfico 2 presenta la evolución de la tasa de temporalidad, es decir, del porcentaje de asalariados que, desde 1987 hasta 2013, declaran que tienen un carácter temporal. El punto de partida de este gráfico se debe a que no existen datos fiables sobre la contratación temporal antes del año 1987, más allá de que el legislador primase en cierto modo a la contratación indefinida frente a la llamada contratación temporal. Pues bien, los datos de 1987 provenientes de la Encuesta de Población Activa muestran un crecimiento constante de la tasa de temporalidad, cuya intensidad no llega a su fin hasta el año 1992; sin duda, este exponencial y fastuoso crecimiento vino impulsado por un contexto de recuperación económica y por la Reforma del Estatuto de los Trabajadores operada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, normativa que introduce el denominado contrato temporal de fomento del empleo y la descausalización de los contratos temporales.

⁴⁸ Gráfico perteneciente a PITXER I CAMPOS, Josep. SÁNCHEZ VELASCO, Amat. LORENTE CAMPOS, Raúl. y GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración. La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales. En: VV.AA. *Perspectivas Económicas Alternativas XIV Jornadas de Economía Crítica*. Cit. Pág. 546.

A partir del año 1992, se inicia una segunda etapa de la temporalidad en el sistema español, en la que bajo un contexto de fuerte recesión se aprueban la Ley 22/1992 y el RDL 18/1993, normas que marcan la estabilización e incluso el descenso de la temporalidad hasta mediados de 1995, fecha en la que empieza a recuperarse nuevamente la temporalidad y en la que se alcanza el punto máximo de esta segunda etapa. Con posterioridad, desde 1995 hasta el año 2003, se aprecia un descenso continuado y no pronunciado de la tasa de temporalidad, en la que a *grosso modo* esta permanece constante hasta 2006, fecha en la que se produce un repunte de la tasa de temporalidad como consecuencia del aumento experimentado en la contratación del sector público.

No obstante y pese a semejantes postulados, es posible concluir que las sucesivas reformas recuperadoras del principio de causalidad dictadas en ese periodo no dieron los frutos deseados, pues esta estabilidad, más que obedecer a las medidas adoptadas por las referidas reformas, atiende; en primer lugar, a la mayor volatilidad de los contratos introducida por la Ley 1994, por lo que en la práctica dicha estabilidad obedece a una mera rotación de trabajadores y al encadenamiento de contratos temporales; asimismo y en segundo lugar, no es *baladí* mencionar los cambios metodológicos introducidos en la EPA en los años 1995, 1999 y 2000, modificaciones dirigidas a recopilar mejor el empleo indefinido. En este sentido, si se elimina el efecto de las reformas metodológicas, la tasa de temporalidad no habría descendido, por lo que en esta etapa, parece haberse alcanzado un estado de equilibrio estacionario que actúa como canal delimitador de este tipo de contratación.

La coyuntura de crisis económica y la grave destrucción de empleo marcan en 2006, el inicio de una tercera etapa, en la que se produce un importante descenso de la temporalidad que continúa hasta la reforma laboral de 2010. En estas circunstancias, las medidas adoptadas por el RDL 5/2006, de 9 de junio, si parecieron atajar el uso abusivo de la contratación temporal, apreciándose un claro descenso de la tasa de temporalidad hasta el año 2009. Con posterioridad, las medidas introducidas por la reforma de 2010 no proporcionaron ningún rédito positivo, en cuanto a que la temporalidad no percibe ningún giro radical en su reducción.

Por último, tras la aprobación del RDL 3/2012, la contratación temporal ha seguido una tendencia de ascenso en el periodo comprendido entre febrero de 2012 y

diciembre de 2015, experimentando un crecimiento del 66,4%, frente al aumento del 11,8% en la indefinida⁴⁹. La reforma laboral no ha servido, por tanto, para reducir la temporalidad en la contratación, a la vista de que en diciembre de 2016 este tipo de contratación ha alcanzado su máximo situándose en los 18.265.692 trabajadores, cifra que representa al 91,42% del total⁵⁰.

⁴⁹ S^a ACCIÓN SINDICAL-COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA. GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL. Cuatro años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios. *Revista UGT*. 2017. Págs. 15.

⁵⁰ Fuente SEPE.

2. REGULACIÓN INTERNACIONAL DE LA CONTRATACIÓN LABORAL.

2.1 Convenios de la OIT en materia de empleo y colocación, en relación a la contratación temporal.

En este contexto, diversos instrumentos internacionales han reconocido los derechos de los trabajadores temporales; a la postre, gozan de interés el art. 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Carta Social Europea de 1961, así como diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo se configura como un eje capital en la protección, regulación y supervisión de las políticas de empleo; cuyo fin esencial pretende la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo. De este modo, y en lo que ahora atiende a la protección de la contratación de duración determinada, es posible destacar a los siguientes Convenios de la OIT convenientemente ratificados por España, los cuales bien de forma expresa o indirectamente, contienen pronunciamientos dirigidos a la tan ansiada protección de los trabajadores de ámbito temporal:

- Primeramente, conviene traer a colación el Convenio núm. 122 de la OIT, sobre la política de empleo, adoptado el 15 de julio de 1966, de configuración esencial en materia de empleo, al acoger en su art. 1, la necesidad de que todo Estado miembro deba formular y desarrollar una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

- Asimismo, en la consecución de los objetivos antes marcados ejercen un papel preminente las agencias que intervienen en cada Estado para posibilitar los dispares emparejamientos entre el trabajador y la clase patronal, cuyo ámbito de actuación quedo debidamente regulado con ocasión de la aprobación del Convenio núm. 181 de la OIT, sobre las agencias de empleo privadas, adoptado el 10 de mayo de 2000; el cual, tomando nota de las disposiciones del Convenio núm. 96, sobre las agencias retribuidas de colocación de 1949, ha venido regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal.

- Por último y en menor medida, también goza de relevancia el Convenio núm. 168 de la OIT, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, adoptado el 17 de octubre de 1991

- En este contexto, también cabría enmarcar al Convenio núm. 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado el 22 de junio de 1966, relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

2.2 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.

En el presente apartado tratará de abordarse el estudio de la Directiva 99/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, cuyo diagnóstico puede ser útil no solo en aras de contextualizar la regulación internacional de la contratación temporal, sino también para alcanzar una mayor comprensión con respecto a los pronunciamientos emitidos por las SSTJUE de 14 de septiembre; *máxime*, cuando el Estado Español ha resultado condenado como consecuencia de la incorrecta transposición y/o aplicación de la referida Directiva 99/70/CE sobre trabajo de duración determinada.

En este sentido, el fenómeno de la contratación temporal no se circunscribe de forma aislada al Estado Español, pues *a fortiori*, esta forma de contratación nunca ha sido ajena al ámbito Comunitario. De este modo, el trabajo temporal en la Unión Europea se ha caracterizado por una equiparación teórica y coetánea en el tiempo, en relación al modelo español de contratación temporal; puesto que a semejanza de este, se puede distinguir una primera etapa entre los años 1945 y 1973, caracterizada por la generalización del empleo estable en Europa⁵¹; y una segunda etapa, en la que a partir de la crisis de la década de los 70 se tiende a la proliferación de la denominada contratación temporal, generalizándose a lo largo de 1980 el tan denostado uso de esta modalidad contractual como medida de fomento del empleo ajena al principio de causalidad que debe regir este tipo de contratos; la anterior manifestación parece dar por válida aquella afirmación desarrollada por la doctrina de que “en la Europa occidental contemporánea se ha asignado al empleo atípico un nuevo papel en el mercado de trabajo”⁵².

⁵¹ CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo. Tipología sobre las formas atípicas de empleo en Europa. *Relaciones Laborales*. 1989, Núm. 7 y 8. Págs. 213-223.

⁵² RODGERS, Gerry y RODGERS, Janine. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. 1º Ed. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992. Pág. 45. ISBN 9788474347166.

Sin embargo, la equiparación efectuada entre la estructura del empleo de la Unión Europea y el modelo español de contratación no tiene incidencia más allá de un plano puramente teórico, *ergo* en la práctica, el empleo temporal no se presenta de manera “uniforme, ni bajo la misma caracterización en el conjunto de países de la UE”⁵³. Postulados que dentro del contexto europeo, configuran a la temporalidad como a un fenómeno desigual⁵⁴.

En el ámbito de la Unión Europea, la magnitud adquirida por el fenómeno de la contratación temporal ha sido llevada al extremo por numerosos Estados Miembros, ocasionando *a posteriori*, un presuroso incremento del volumen de la temporalidad, la generalización de la precariedad laboral y la consiguiente “dualización y segmentación no ya solo del mercado de trabajo sino también de los niveles de protección del trabajo subordinado”⁵⁵. No obstante, semejante problemática no resultó frustrada de forma inmediata como consecuencia de la tradicional debilidad competencial de la Comunidad Europea en materia social⁵⁶; estadio que llegó a su fin con la firma del Tratado de Amsterdam, en cuyo texto se procede a la reforma del Tratado de la Unión Europea, de los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y de determinados actos conexos, en aras de desarrollar legislativamente una ampliación de las tan anquilosadas y limitadas competencias comunitarias en materia social, así como de fomentar la participación de los interlocutores sociales a nivel comunitario.

A la postre, esta normativa comunitaria puso fin a las constantes resistencias nacionales encuadradas en la negativa a supeditarse a la voluntad armonizadora de la Unión Europea sobrepasó los óbices estructurales propios del capital principio de subsidiariedad⁵⁷; y constituyó, incontestablemente, no solo el antecedente sino el

⁵³ MORÓN PRIETO, Ricardo. La regulación comunitaria de la contratación temporal (Comentario a 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). *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2000, Núm. 55. Págs. 131-170. ISSN 0213-0750.

⁵⁴ CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo. Tipología sobre las formas atípicas de empleo en Europa. *Relaciones Laborales*. Cit. Pág. 215.

⁵⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel. Contratación temporal y nuevas formas de empleo. *Relaciones Laborales*. 1989, Tomo I. Págs. 1-52.

⁵⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho social europeo*. 1º Ed. Madrid: Tecnos, 1994. Pág. 28. ISBN 9788430924981.

mínimum necesario de la posterior actividad legislativa de la Unión Europea, manifestada *a fortiori*, en la celebración del Acuerdo sobre el trabajo de duración determinada entre los interlocutores sociales comunitarios y la adopción, para su aplicación, de la Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.

Una vez sintetizados los rasgos característicos de este proceso, resulta necesario consignar *ad hoc* el propio contenido de la Directiva 99/70/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. De este modo, su propio Preámbulo proclama que “el presente Acuerdo tiene por objeto las condiciones de empleo de los trabajadores con un contrato de duración determinada, aunque reconoce que los asuntos relativos a los regímenes legales de seguridad social son competencia de los Estados miembros”⁵⁸, pronunciamiento que obedece más a una declaración de intenciones que a una realidad, en atención al ámbito discrecional de actuación que las propias cláusulas otorgan a cada Estado Miembro; asimismo, el presente Acuerdo pretende “mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación”; y todo ello, mediante el establecimiento de un marco general dirigido a garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo.

Partiendo de tales premisas, “las disposiciones del Acuerdo se configuran como principios generales y requisitos mínimos, en los que se remite a los Estados no solo la elección de la forma y de los medios para la incorporación de sus objetivos –fórmula habitual en las disposiciones comunitarias en forma de Directiva– sino la propia definición de relevantes aspectos no desarrollados en el propio Acuerdo, con la finalidad de que puedan adaptarse a la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas”⁵⁹.

⁵⁷ Sirva de estudio CASAS BAAMONDE, María Emilia. "Doble" principio de subsidiariedad y competencias comunitarias en el ámbito social. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 1993, Núm. 1. Págs. 49-58. ISSN 0213-0556.

⁵⁸ “Así se excluye de manera expresa cualquier referencia normativa a la protección social, y ello a pesar de su notable influencia en la conformación de los derechos de los trabajadores de duración determinada”. MORÓN PRIETO, Ricardo. La regulación comunitaria de la contratación temporal. Cit. Pág. 149.

⁵⁹ MORÓN PRIETO, Ricardo. La regulación comunitaria de la contratación temporal. Cit. Pág. 150.

Por lo que respecta al ámbito de aplicación del Acuerdo, la referida normativa tiene como destinatarios a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro (Cláusula 2º del Acuerdo). Con este proceder y a efectos del presente Acuerdo, se entiende por trabajador con contrato de duración determinada a aquel “con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado”⁶⁰. *Prima facie*, la Directiva parece hacer uso de una interpretación lata de la contratación temporal, en los términos de incluir dentro de su ámbito a todos los denominados contratos de duración determinada, manifestación que en la práctica conllevaría un rechazo hacia los contratos de duración determinada entendidos como medida de fomento del empleo e implicaría la prohibición de celebrar modalidades no causales o carentes de razones objetivas dirigidas a ese único fin⁶¹; con este mismo tenor continúan pronunciándose las partes firmantes del Acuerdo cuando, entre sus consideraciones generales, proclaman que “los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores”.

No obstante, semejante posición queda doblemente matizada por notables excepciones: En primer lugar, si bien es cierto que las partes en su considerando 7º estiman que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos; no lo es menos que tales medidas destinadas a evitar su uso abusivo, se refieren no tanto a la utilización inicial de dichos contratos, cuanto a las razones objetivas, número y duración de sus renovaciones o de la sucesión de los mismos⁶². Asimismo, la propia definición del trabajo de duración

⁶⁰ Expresamente Clausula 3º de 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.

⁶¹ CASAS BAAMONDE, María Emilia. El principio de autonomía en la organización del sistema europeo de negociación colectiva y el desarrollo de la dimensión convencional del Derecho social comunitario. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 1999, Núm. 2. Págs. 68-77. ISSN 0213-0556.

⁶² Medidas introducidas por la Cláusula 5.1 de la Directiva 1999/70/CE.

determinada traída antes a colación, atenta contra el principio de causalidad, al circunscribir entre las causas de extinción del contrato al simple establecimiento de una fecha concreta; situación que a la postre, supone una clara desvirtuación del principio referenciado, en cuanto aleja a este contrato de su naturaleza primigenia, consistente en satisfacer una necesidad temporal.

En segundo lugar, la referenciada tesis de amplitud queda en cierto modo matizada y supeditada por la Cláusula 2.2 de la propia Directiva, en la cual se prevé la posibilidad de que los Estados Miembros puedan excluir del ámbito de aplicación de la misma a “las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje” y a “los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos”. *A fortiori*, la presente Directiva no solo no impide el empleo excepcional de la contratación temporal como medida de fomento del empleo, “sino que expresamente permite la reserva por parte de los Estados de esta facultad que, aunque circunscrita al concreto ámbito de las contrataciones formativas y los programas públicos de inserción, deja un amplio margen al establecimiento de figuras contractuales temporales no sujetas a causas objetivas”⁶³, por lo que tras la aprobación de esta Directiva, las legislaciones europeas continuaron ahondando en la tendencia desvirtuadora del principio de causalidad en la contratación temporal, por medio de la laxitud y/o facilitación de los requisitos indispensables para su utilización; situación que en última instancia, se exteriorizó en el irremediable e inmediato incremento de esta modalidad de contratación.

Conviene destacar, de forma particular, que la virtualidad de la Directiva también queda en entredicho como resultado de la exclusión del ámbito de la misma de aquellas relaciones contractuales de duración determinada surgidas en el contexto de la actividad de las empresas de trabajo temporal⁶⁴; y todo ello pese a que los interlocutores sociales, en el Preámbulo, abordaron la necesidad de adoptar un acuerdo similar para las referidas empresas. A la postre, nos encontramos ante un punto nada baladí, en atención al considerable volumen de empleo temporal que canalizan estas empresas.

⁶³ MORÓN PRIETO, Ricardo. La regulación comunitaria de la contratación temporal. Cit. Pág. 153.

⁶⁴ A las relaciones de trabajo, a través de empresas de trabajo temporal, les resulta de aplicación la Directiva 2008/104/CE de 19 de noviembre, cuyo artículo 5 consagra el principio de igualdad de trato.

Por otro lado, el ámbito limitador de la Directiva, sin embargo, no solo incide en la contratación temporal entendida como medida de fomento del empleo; pues *a fortiori*, goza también de relevancia en todo lo relativo al concerniente control de la contratación de duración determinada; “cuya limitación o reducción no se recoge expresamente como objetivo directivo –aunque sí de modo indirecto– de los interlocutores sociales”⁶⁵. En este contexto, la Directiva 99/70/CE se inclina por configurar a la referida contratación como a una forma de trabajo normalizada⁶⁶, pues las partes del Acuerdo consideran que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y que pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores; a la vez que reconocen que los contratos de duración indefinida son la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. La pretérita enunciación sitúa a ambas modalidades contractuales en un mismo plano teórico, afirmación, que a la postre, acarrea el pleno reconocimiento comunitario respecto a la contratación temporal entendida como recurso tendente a la flexibilización de las relaciones laborales.

A la vista de las anteriores consideraciones, el Acuerdo Marco contiene dos cláusulas nucleares de protección dirigidas a la consecución de un doble objetivo, por un lado, garantizar la no discriminación y, por otro, evitar abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos⁶⁷, tanto en el empleo privado como en el sector público⁶⁸. De este modo, la Cláusula 4 contiene el principio de no discriminación en las condiciones de empleo de los trabajadores con un contrato de duración determinada, al proclamar de forma literal que “por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”, entendiéndose por “trabajador fijo comparable”, a aquel con un

⁶⁵ MORÓN PRIETO, Ricardo. La regulación comunitaria de la contratación temporal. Cit. Pág. 153.

⁶⁶ CASAS BAAMONDE, María Emilia. El principio de autonomía en la organización del sistema europeo de negociación colectiva y el desarrollo de la dimensión convencional del Derecho social comunitario. Cit. Pág. 70.

⁶⁷ Asimismo, la propia Directiva 99/70/CE con ocasión de sus Cláusulas 6 y 7, incorpora aspectos adicionales dirigidos a diversas obligaciones empresariales de información y consulta.

⁶⁸ Vid. STJCE de 4 julio de 2006, Caso Adeneler y otros (Asunto C-212/2004).

contrato de duración indefinida que en el mismo centro de trabajo realice una ocupación idéntica o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña⁶⁹. A *posteriori*, el Acuerdo vuelve a hacer uso de cierta ambigüedad al permitir que los Estados Miembros puedan suministrar un tratamiento diferente a los trabajadores temporales, bajo el amparo de la laxa expresión “por razones objetivas”; una expresión que, sin duda, otorga un amplio margen de actuación, pues *a fortiori*, la propia Directiva no procede a delimitar la referida expresión ni a circunscribir su ámbito a una serie de supuestos estrictamente tasados; por lo que los propios Estados podrían ampararse en la indefinición de esta expresión, con la clara voluntad de hacer uso de ella como un mecanismo tendente a desterrar la propia virtualidad de la Directiva, y que en la práctica, imposibilite la consecución de la tan pretendida equiparación entre los trabajadores indefinidos y los sometidos a un contrato de naturaleza temporal.

Por su parte, la Cláusula 5 comprende las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación de duración determinada. A tal fin, “cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas: a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales; b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada; c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales”.

No obstante y al igual que su cláusula predecesora, estas medidas también son objeto de sendas limitaciones. La primera, en cuanto al propio contenido, atiende a la considerable tibieza que caracteriza a las medidas asentadas por la Directiva, dirigidas a prevenir la utilización abusiva y sobre todo garantizar la existencia de causas objetivas que justifiquen el recurso a la contratación temporal; asimismo, el Acuerdo no incluye ningún límite de duración máxima referido a la contratación temporal al que ineludiblemente tengan que someterse los Estados, ni tampoco contempla expresamente, la obligación formal relativa al establecimiento por escrito de la causa que justifica la contratación y la duración de la misma.

⁶⁹ Cláusula 3ª de 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.

Por último, la propia virtualidad de la Directiva 99/70/CE se encuentra circunscrita, en cuanto no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, a la incorporación por parte los Estados Miembros de al menos una de las medidas previstas. Armonización de mínimos ciertamente discutible, puesto que asimila la adopción de una sola medida al cumplimiento del objetivo último del Acuerdo, tendente a evitar abusos en torno al ámbito de la contratación temporal y, todo ello, con independencia absoluta de que este fin haya sido efectivamente cumplido por parte de cada Estado Miembro. Con semejantes postulados, no es de extrañar que existan autores que defiendan que el “ordenamiento jurídico español se podría haber ahorrado la implementación de esta Directiva Comunitaria, argumentando que el derecho español del trabajo ya poseía, antes de la aprobación de aquélla, numerosos instrumentos para luchar contra la precariedad en el empleo y situar la temporalidad en sus justos términos”⁷⁰; sesgada opinión a mi entender, que, a la postre, parece excluir el hecho de que “el Acuerdo renuncia a ofrecer una regulación cerrada para su incorporación por los Estados y por el contrario opta por una armonización de mínimos o de criterios generales, que permita su posterior adaptación por cada Estado a su situación y circunstancias”⁷¹.

En consecuencia, la Directiva 99/70/CE se erige como una normativa de marcado carácter progresista, que *a grosso modo*, ha supuesto un reforzamiento a nivel comunitario de la denominada contratación temporal, coyuntura que ha sido posible mediante el establecimiento de una serie de límites y mejoras en su régimen jurídico, y como consecuencia del intrínseco fruto desincentivador que dicha limitación indirectamente ha comportado en su utilización.

No obstante, y pese a semejantes postulados, su estudio también nos arroja una serie de matices negativos centrados en la amplia flexibilidad y poder discrecional que su ámbito de actuación otorgó a cada Estado Miembro, en este sentido, se deja a los Estados la decisión de cuantas y cuales medidas de esta normativa comunitaria serán objeto de incorporación al derecho interno. Laxitud que el Estado Español

⁷⁰ BALLESTER LAGUNA, Fernando. ¿Ha hecho lo suficiente la legislación española para prevenir la utilización abusiva de los contratos de trabajo temporales en el ámbito de la investigación? La Directiva 1999/70/CE. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2015, Vol. 3. Núm. 4. Págs. 173-197. ISSN 2282-2313.

⁷¹ MORÓN PRIETO, Ricardo. La regulación comunitaria de la contratación temporal. Cit. Pág. 157.

oportunamente empleo para desligarse de la consecución de los objetivos capitales perseguidos insistentemente en esta Directiva, pues tras la trasposición del contenido de la Directiva 99/70/CE en el ordenamiento interno, seguía persistiendo en el modelo laboral español una clara diferencia de trato entre los trabajadores fijos y los temporales que atendía a sus condiciones de trabajo, situación que de generalizarse a nivel Comunitario, podría acarrear que en la práctica se vieran “limitados los objetivos armonizadores del Acuerdo y la Directiva a una mera coordinación de políticas nacionales en materia de contratación de duración determinada”⁷².

A fortiori, no es de extrañar que como consecuencia de lo anterior, el TJUE haya tenido que pronunciarse sobre el cumplimiento de la referida Directiva con ocasión de diversas sentencias⁷³, cuyos pronunciamientos han venido condenando al Estado Español por la inadecuada transposición de la Directiva 99/70/CE. Buen ejemplo de ello, son las recientes SSTJUE de 14 de septiembre, las cuales serán objeto de estudio en el punto siguiente del presente trabajo.

⁷² MORÓN PRIETO, Ricardo. La regulación comunitaria de la contratación temporal. Cit. Pág. 157.

⁷³ Sirvan de estudio STJUE de 9 de julio de 2015 (Asunto C-177/14), relativa a la interpretación de las cláusulas 3, apartado 1, y 4, apartado 4, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999. Así como, la STJCE de 4 de julio de 2006 (Asunto C-212/04), relativa a la interpretación de las cláusulas 1 y 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, en relación con la inadecuación de una norma griega.

IV. ESTUDIO DE LA STJUE (Sala Décima) DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016.

1. COMENTARIO DE LAS SSTJUE DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016.

El pasado mes de septiembre de 2016 tuvo lugar la publicación de sendas sentencias por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuyos pronunciamientos se centran en abordar el adecuado cumplimiento de la Directiva 99/70/CE por parte del ordenamiento laboral español, prestando especial atención al desigual encaje indemnizatorio de la contratación temporal y la indefinida dentro del régimen extintivo contractual español; para ello y con el ánimo de dar respuesta a la diatriba planteada, el Tribunal centra su estudio en la vulneración del principio de igualdad y no discriminación, un derecho fundamental del art. 20 y 21 del CDFUE que ejerce una considerable importancia dentro del ámbito de las contrapuestas contratación temporal e indefinida y, que ha puesto de relieve el uso abusivo de la contratación temporal como medida de fomento del empleo desligada del principio de causalidad.

Una vez examinadas las cuestiones generales del régimen que establece la Directiva 99/70/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, resulta relevante efectuar un estudio de las referidas sentencias en el que se analicen de forma pormenorizada no solo los pronunciamientos emitidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sino también el posible impacto que dichos fallos pueden acabar ocasionando en el ordenamiento español.

1.1 Comentario de la STJUE de 14 de septiembre de 2016. Caso de Diego Porras contra el Ministerio de Defensa.

De entre las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea destaca la aprobada con el asunto C-596/14, el comúnmente denominado Asunto de Diego Porras, que tuvo por objeto una cuestión prejudicial relativa a la interpretación de la Cláusula 4 de la Directiva 99/70/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.

En primer lugar y desde un punto de vista fáctico, resulta conveniente efectuar una breve referencia a los hechos del litigio y a las cuestiones prejudiciales planteadas, con arreglo al art. 267 del TFUE, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de

Justicia de Madrid en el litigio suscitado entre Dña. Ana de Diego Porras y el Ministerio de Defensa. En este contexto, la recurrente prestó servicios desde febrero de 2003 como secretaria en diversas subdirecciones del Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad; celebrándose este último contrato el 17 de agosto de 2005, el cual tenía por objeto sustituir a la persona titular, por encontrarse esta en situación de dispensa de obligaciones laborales como consecuencia de su condición sindical. De este modo, y tras la revocación de dispensa de la otrora persona titular, por medio del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; Dña. Ana de Diego Porras interpuso recurso ante el Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid en el que impugnaba tanto la legalidad de su contrato de trabajo como las condiciones de finalización de éste, en el sentido de entender que la extinción de tal relación implica el pago de una indemnización.

Tras la desestimación de este recurso y la consiguiente interposición de recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se declara en instancia la adecuación de la causalidad en la contratación temporal de Dña. Ana de Diego Porras y, por otro lado, se constata que la finalización de dicho contrato de trabajo está basada en una razón objetiva. Pese a semejantes postulados, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid se plantea si la trabajadora tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización por la finalización de su contrato; pues como bien es sabido, en el “derecho español existe una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contrato de duración determinada, en la medida en que la indemnización abonada en caso de extinción legal del contrato es de 20 días de salario por año trabajado en el caso de los primeros, mientras que se eleva a sólo 12 días de salario por año trabajado para los segundos. Esta desigualdad es aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que la normativa nacional no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza con arreglo a la normativa”⁷⁴.

⁷⁴ STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso de Diego Porras (Asunto C-596/14), apartado 21.

Habida cuenta de que ninguna razón objetiva parece justificar dicha diferencia de trato, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea las siguientes cuestiones prejudiciales: Primeramente, ¿ha de entenderse comprendida la indemnización por finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la Cláusula 4.1 de la Directiva 99/70/CE?; en segundo lugar, si se entiende dicha indemnización incluida en las condiciones de trabajo, ¿los trabajadores con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado, han de percibir a la finalización del contrato la misma indemnización que correspondería a un trabajador con contrato de duración indefinida comparable cuando el contrato de éste se extingue por causas objetivas?; como tercera cuestión, si el trabajador tiene derecho a percibir la misma indemnización que corresponde a un trabajador indefinido al producirse la extinción por causas objetivas ¿ha de entenderse que el art. 49.1 c) del ET ha traspuesto adecuadamente la Directiva 99/70/CE (...) o es discriminatorio y contrario a la misma vulnerando su objetivo y efecto útil?; por último, y no existiendo razones objetivas para exceptuar a los trabajadores interinos del derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato temporal ¿es discriminatoria la distinción que el Estatuto de los Trabajadores establece entre las condiciones de trabajo de estos trabajadores no solo frente a las condiciones de los trabajadores indefinidos sino también respecto de las de los demás trabajadores temporales?.

Una vez enunciadas convenientemente las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, conviene traer a colación las respuestas emitidas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Con respecto a la primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente pide esencialmente que se dilucida si la Cláusula 4.1 de la Directiva 99/70/CE debe interpretarse en el sentido de que el concepto de “condiciones de trabajo” incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador como consecuencia de la finalización de su contrato de duración determinada, pues bien, el TJUE proclama que dentro del propio concepto de “condiciones de trabajo” debe quedar circunscrita la indemnización que todo

empresario está obligado a abonar a un trabajador como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo, al disponer literalmente que “estas consideraciones pueden ser íntegramente traspuestas a una indemnización como la controvertida en el litigio principal. Comoquiera que la indemnización se concede al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empresario y que cumple el criterio enunciado en el apartado 28 de la presente sentencia, está por ende incluida en el concepto de condiciones de trabajo”⁷⁵.

A *fortiori*, la jurisprudencia del TJUE parte de una interpretación eminentemente amplia del término “condiciones de trabajo” que atiende al propio encuadre de la Cláusula 4 de la Directiva 99/70/CE, cuya consagración como principio de Derecho Social de la Unión impide que este término pueda ser interpretado de manera restrictiva. De este modo, el criterio determinante para poder concluir si una medida está incluida en la referida expresión, es precisamente el del empleo, es decir, la relación de trabajo entre un trabajador y su empresario⁷⁶; exégesis que permite circunscribir dentro su ámbito a los trienios⁷⁷, las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada⁷⁸, la indemnización resultante de la inclusión de una cláusula ilícita de terminación en el contrato de un trabajador, por parte de un empresario⁷⁹, las pensiones sometidas a una relación laboral⁸⁰ y las propias condiciones de despido⁸¹; y que por el contrario, impide englobar dentro de su referido término, a las condiciones relativas a las pensiones dimanadas de un régimen legal de Seguridad Social⁸².

Asimismo, no es baladí mencionar que en igual término se pronuncian los articulados de las Directivas Comunitarias 2000/78/CE y 2006/54/CE, a tenor de incluir al despido entre las condiciones de trabajo específicamente reguladas y por ende sometidas a su ámbito de actuación; situación que por analogía se debe extender al término ahora discutido.

⁷⁵ STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso de Diego Porras (Asunto C-596/14), apartado 31.

⁷⁶ STJUE de 10 de junio de 2010, Caso Bruno y otros (Asuntos C-395/2008 y C-396/2008), apartado 46.

⁷⁷ Vid. SSTJUE de 13 de septiembre de 2007, Caso Del Cerro Alonso (Asunto C-307/05), apartado 47, y de 22 de diciembre de 2010, Caso Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (Asuntos C 444/09 y C 456/09), apartados 50 a 58.

Para resolver la segunda y tercera cuestión prejudicial, el TJUE procede a discernir si existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos comparables; para, en caso de que se den las circunstancias, realizar *a posteriori* un estudio individualizado del caso de autos que tenga como punto cardinal a las fases habituales en el enjuiciamiento de la discriminación, debidamente consolidadas por la jurisprudencia comunitaria; y ello, con el ánimo de aducir si la normativa española es contraria al marco conceptual de la Cláusula 4 de la Directiva 99/70/CE, condesada en el derecho fundamental a la igualdad de trato y en la prohibición de discriminación.

A la postre, la capital Cláusula 4.1 la Directiva 99/70/CE establece la prohibición, respecto a las condiciones de trabajo, de tratar “a los trabajadores con contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”; en otras palabras y siguiendo la jurisprudencia sentada por el TJUE, “el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado”⁸³.

Con este proceder, el TJUE proclama que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida en que a desemejanza de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados⁸⁴. Una vez que la diferencia de trato ha quedado debidamente acreditada, según los propios postulados de la sentencia, el TJUE procede a analizar la comparabilidad de las

⁷⁸ STJUE de 13 de marzo de 2014, Caso Nierodzik (Asunto C-38/13), apartado 27 y 29.

⁷⁹ Vid. STJUE de 12 de diciembre de 2013, Caso Carratú (Asunto C-316/2012).

⁸⁰ Vid. STJUE de 15 de abril de 2008, Caso Impact (Asunto C-268/206).

⁸¹ Vid. STJUE de 13 de marzo de 2014, Caso Nierodzik (Asunto C-38/13).

⁸² Vid. STJUE de 15 de abril de 2008, Caso Impact (Asunto C-268/206).

⁸³ Vid. STJCE de 11 de julio de 2006, Caso Franz Egenberger (Asunto C-313/2004).

⁸⁴ STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso de Diego Porras (Asunto C-596/14), apartado 36.

situaciones según el estándar europeo de la igualdad de trato y no discriminación; siendo necesario precisar a este respecto que “el principio de no discriminación se ha aplicado y concretado mediante el Acuerdo marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable”⁸⁵.

En este sentido, y con respecto a la comparabilidad de las situaciones, procede el TJUE a discutir si durante los años en que Dña. Ana de Diego Porras ejercía sus funciones laborales enmarcada en el ámbito de un contrato de interinidad, se hallaba esta, en una situación comparable⁸⁶ a la de los coetáneos trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empleador, durante el mismo período de tiempo. A *fortiori*, el TJUE pese a reconocer que el juicio de comparación corresponde al tribunal remitente, incide en la resolución de este punto afirmando que según se desprende de los autos obrantes en poder del Tribunal de Justicia, la recurrente efectuaba un trabajo análogo o idéntico al de un trabajador fijo; pues “en efecto, el propio hecho de que la mencionada recurrente ocupara durante siete años consecutivos el mismo puesto de una trabajadora en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical no sólo permite concluir que la interesada cumplía los requisitos de formación para acceder al puesto de trabajo de que se trata, sino también que efectuaba el mismo trabajo que la persona a la que reemplazó de forma permanente durante este largo período de tiempo, aplicándosele también las mismas condiciones de trabajo”⁸⁷; conclusión contraria atentaría contra el propio principio de no discriminación e igualdad de trato consagrado en la Directiva 99/70/CE, puesto que no nos encontramos ante una diferencia de trato vinculada a situaciones diferentes⁸⁸.

⁸⁵ STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso de Diego Porras (Asunto C-596/14), apartado 37.

⁸⁶ “Para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de éste, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable”. Expresamente STJUE de 14 de septiembre de 2006, Caso de Diego Porras (Asunto C-596/14), apartado 40.

⁸⁷ STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso de Diego Porras (Asunto C-596/14), apartado 43.

⁸⁸ STJUE de 18 de octubre de 2012, Caso Valenza y otros (Asunto C-302/11 a C-305/11), apartado 48.

Por último y tratando de determinar la posible existencia de una justificación objetiva que pudiera respaldar una diferencia de trato por parte del legislador español, proclama reiterada jurisprudencia comunitaria que una posible desigualdad de trato solo se entendería por justificada, en el sentido de enmarcarse dentro del concepto de “razones objetivas”, cuando haya quedado debida constancia de la existencia de aquellos elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes; *a fortiori*, hay que determinar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto⁸⁹.

De este modo, la mera regulación por medio de una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio, no constituyen una razón objetiva lo suficientemente relevante como para que pueda desligarse la aplicación de la presente Directiva; a la postre, la diferencia de trato debe ampararse bajo la órbita de un fin legalmente admisible perseguido por la legislación en cuestión, y esta diferencia debe ser proporcional en atención al objetivo perseguido⁹⁰. Por su parte, la mera naturaleza temporal de la relación laboral no puede constituir por sí misma una “razón objetiva”, a tenor de la propia literalidad de la Cláusula 4 de la Directiva 99/70/CE; interpretación contraria conllevaría la perpetuación en el tiempo de una situación que se entiende como desfavorable para los trabajadores de duración determinada y atentaría contra la propia virtualidad de la Directiva 99/70/CE⁹¹.

En consecuencia, para el TJUE ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad pueden constituir, por sí solas, tales razones objetivas⁹²; a la postre, la mera distinción natural y causal alegada por el Gobierno no puede ser estimada, habida cuenta, de que por si sola

⁸⁹ Vid. SSTJUE de 13 de septiembre de 2007, Caso Del Cerro Alonso (Asunto C-307/05), apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, Caso Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (Asuntos C 444/09 y C 456/09), apartado 55, y de 18 de octubre de 2012, Caso Valenza y otros (Asunto C-302/11 a C-305/11), apartado 51.

⁹⁰ Vid. STJUE de 8 de febrero de 2008, Caso Lorraine y otros (Asunto C-127/2007).

⁹¹ STJUE de 18 de octubre de 2012, Caso Valenza y otros (Asunto C-302/11 a C-305/11), apartado 52.

⁹² STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso de Diego Porras (Asunto C-596/14), apartado 50.

no constituye “razones objetivas”; pues la mera distinción entre los contratos de interinidad y los contratos por tiempo indefinido, circunscrita en su duración y en la diferente expectativa de estabilidad de la relación laboral, no debe limitar los principios de eficacia directa consagrados con ocasión de esta Directiva.

Asimismo, “la alegación basada en la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basa en criterios objetivos y transparentes, siendo así que, en realidad, no sólo tal contrato de interinidad puede perpetuarse, como en la situación de la recurrente en el litigio principal, cuyas relaciones contractuales se extendieron durante un período de más de diez años, sino que además contradice tal alegación el hecho de que, en circunstancias comparables, la normativa nacional pertinente prevea la concesión de una indemnización por finalización del contrato a otras categorías de trabajadores con contrato de duración determinada”⁹³.

En definitiva, el TJUE declara en última instancia que la Cláusula 4 de la Directiva 99/70/CE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, el art. 49.1 c) del ET, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que análogamente permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la indemnización, no a efectos de percibir una equivalente a la de otros contratos temporales, sino a la de los trabajadores fijos comparables⁹⁴.

Por último, respecto a la cuarta y última cuestión prejudicial el TJUE proclama que “las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada, como la que menciona el tribunal remitente en la cuarta cuestión prejudicial, no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo marco”⁹⁵.

⁹³ STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso de Diego Porras (Asunto C-596/14), apartado 51.

⁹⁴ STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso de Diego Porras (Asunto C-596/14), apartado 52.

⁹⁵ STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso de Diego Porras (Asunto C-596/14), apartado 38.

1.2 Comentario de la STJUE de 14 de septiembre de 2016. Caso Pérez López contra SERSACAM.

Dña. María Elena Pérez López fue nombrada personal estatutario temporal eventual como enfermera en el Hospital Universitario de Madrid durante el período comprendido entre el 5 de febrero y el 31 de julio de 2009, nombramiento renovado en hasta siete ocasiones mediante la fórmula de sucesivos contratos temporales tendentes a la “realización de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria”; esta relación laboral llegó a su fin, durante la vigencia de su último nombramiento en marzo de 2013, fecha en la que la Administración procedió a comunicarle su nuevo nombramiento, idéntico a los que le precedieron y sin solución de continuidad respecto del anterior.

Con este contexto, “la Sra. Pérez López interpuso recurso de alzada contra la comunicación de cese y contra su nuevo nombramiento como personal estatutario temporal eventual. Transcurrido el plazo previsto legalmente para considerar desestimado su recurso de alzada por silencio administrativo, el 13 de septiembre de 2013 interpuso recurso contencioso ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 4 de Madrid, en el que alega, en esencia, que sus sucesivos nombramientos no tenían por objeto responder a necesidades coyunturales o extraordinarias de los servicios de salud, sino que en realidad correspondían a una actividad permanente. En consecuencia, la sucesión de nombramientos de duración determinada incurre en fraude de ley y la relación de servicio debe transformarse”⁹⁶.

A fortiori, el TJUE recuerda que “la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones”⁹⁷.

⁹⁶ STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso Pérez López (Asunto C-16/15), apartado 18.

⁹⁷ STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso Pérez López (Asunto C-16/15), apartado 28.

Puesto que nuestra normativa no restablece de forma expresa ningún tipo de límite a la duración o al número de renovaciones de contratos o nombramientos de duración determinada, el TJUE reconoce que “la sustitución temporal de un trabajador para atender necesidades de personal de duración limitada por parte del empleador puede constituir, en principio, una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), de ese Acuerdo marco”⁹⁸. Con semejantes postulados, “no puede admitirse que nombramientos de duración determinada puedan renovarse para desempeñar de modo permanente y estable funciones de los servicios de salud incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo”⁹⁹.

En virtud de todo lo expuesto, el TJUE declara que la cláusula 5.1 a) de la Directiva 99/70/CE debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, sea aplicada por las autoridades del Estado miembro de que se trate de manera que “la renovación de sucesivos nombramientos de duración determinada en el sector de la sanidad pública se considera justificada por «razones objetivas», en el sentido de dicha cláusula, debido a que los nombramientos se basan en disposiciones que permiten la renovación para garantizar la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, siendo así que, en realidad, estas necesidades son permanentes y estable” a la postre, “no existe ninguna obligación de crear puestos estructurales que pongan fin al nombramiento del personal estatutario temporal eventual que incumbe a la Administración competente y le permite proveer los puestos estructurales creados mediante el nombramiento de personal estatutario temporal interino, de modo que la situación de precariedad de los trabajadores perdura, mientras que el Estado miembro de que se trata tiene un déficit estructural de puestos fijos en dicho sector”.

1.3 Comentario de la STJUE de 14 de septiembre de 2016. Caso Martínez Andrés.

En este supuesto se resuelven dos casos acumulados, el primero correspondiente a Dña. Martínez Andrés, nombrada personal estatutario temporal eventual, cuyo contrato celebrado con el ánimo de prestar servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, se prorrogó en la práctica hasta en un total de trece ocasiones. Por otro, el relativo a D. Castrejana López, que celebró con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

⁹⁸ STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso Pérez López (Asunto C-16/15), apartado 44.

⁹⁹ STJUE de 13 de marzo de 2014, Caso Márquez Samohano (Asunto C-190/13), apartado 58.

diversos contratos de trabajo de duración determinada para la prestación de servicios como arquitecto, nombrándosele *a posteriori* funcionario interino del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para la ejecución del mismo convenio.

En este contexto, el TJUE considera que la figura del “indefinido no fijo” elaborada por la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, es una medida eficaz contra el abuso resultante de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada en lo que respecta a los empleados públicos sujetos al Derecho laboral, para terminar reconociendo su incompetencia para acodar la extensión de esa figura al ámbito de las relaciones administrativas; asimismo, declara que “en la medida en que en los litigios principales no existe ninguna medida equivalente y eficaz de protección respecto del personal que presta servicios en las Administraciones públicas en régimen de Derecho administrativo, la asimilación de dicho personal con relaciones de servicio de duración determinada a los trabajadores indefinidos no fijos, con arreglo a la jurisprudencia nacional existente, podría ser una medida apta para sancionar la utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción de lo dispuesto en el Acuerdo marco”¹⁰⁰.

Por último, concluye el Tribunal que la Cláusula 5.1 a) de la Directiva 99/70/CE debe interpretarse “en el sentido de que se opone a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, sea aplicada por los tribunales del Estado miembro de que se trate de tal modo que, en el supuesto de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, se concede a las personas que han celebrado un contrato de trabajo con la Administración un derecho al mantenimiento de la relación laboral, mientras que, con carácter general, no se reconoce este derecho al personal que presta servicios para dicha Administración en régimen de Derecho administrativo, a menos que exista una medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal, lo que incumbe al juez nacional comprobar”.

¹⁰⁰ STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso Pérez López (Asunto C-16/15), apartado 53.

2. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA DESPUÉS DEL 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016 Y SUS POSIBLES EFECTOS EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL.

En este punto procederé a analizar únicamente los efectos de la STJUE de 14 de septiembre, relativa al Caso de Diego Porras, decisión última que atiende a la propia naturaleza breve del presente trabajo y que sin duda, es coincidente con la mayoría de la doctrina, pues de las tres sentencias emitidas por el TJUE, la ahora objeto de estudio es la que mayores problemas plantea en relación a nuestra normativa interna.

i- El posible impacto de la STJUE de 14 de septiembre de 2016 en el ordenamiento español. Caso de Diego Porras contra el Ministerio de Defensa.

Como era de esperar, los efectos derivados tras el fallo del TJUE con motivo de su sentencia de 14 de septiembre de 2016, no se hicieron esperar. De este modo, la afectación más inmediata, sin duda, atiende a la propia publicación de la sentencia por parte del órgano judicial remitente; a la postre, y manteniendo inalterables los pronunciamientos emitidos por parte del órgano judicial comunitario, el Tribunal de Justicia reconoce el derecho de la trabajadora a percibir una indemnización de 20 días por año de salario; asimilando, la finalización del contrato de interinidad por la causa objetiva manifestada en el momento de contratar, con la de los contratos de trabajadores fijos por la causa objetiva derivada del incumplimiento voluntario y unilateral del empresario como justificación de despido objetivo¹⁰¹.

A posteriori, el rasgo más relevante de la sentencia de suplicación, en palabras de María Emilia Casas Baamonde, radica “en la mutación procesal que efectúa, con la consiguiente expansión indebida del proceso del despido objetivo, para canalizar la extinción de los contratos de interinidad por advenimiento de su término incierto, y cumplimiento consiguiente de la causa de temporalidad pactada”¹⁰². Esta misma lógica, impide circunscribir a la finalización de un contrato temporal por causa objetiva dentro del ámbito delimitador del despido objetivo, pues ambos se sitúan en distintas orbitas y de ningún modo obedecen al mismo fin, a la luz de que los ahora objeto de estudio nacen con vocación de terminación; cualquier argumento o práctica tendente a equiparar

¹⁰¹ STSJ Madrid de 5 de octubre de 2016, FJ 3º (JUR 2016\ 2016-CB).

¹⁰² CASAS BAAMONDE, María Emilia. "La importancia de las sentencias del TJUE del 14 de septiembre para nuestro ordenamiento interno. *Estudio Jurídico EJASO*. 2016, Núm. Octubre.

ambas instituciones, la estructural y la coyuntural, podría servir al legislador como punto de partida para configurar al sistema laboral español como a un modelo de contrato único con una igualación a la baja, formula que de ninguna manera resultaría compatible con la Directiva 99/70/CE.

Con este mismo tenor se han dictado diversas sentencias, entre las que cabría destacar a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Ourense de 11 de octubre de 2016, la cual proclama que a su parecer “no existe justificación para que los trabajadores temporales reciban una indemnización distinta a los fijos que extingan su contrato por causas objetivas; (...) sin que el hecho de no entregar carta de extinción por causas objetivas altere la calificación, al aplicar la doctrina citada”. Por su parte, la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-administrativo del TSJ de País Vasco, de 12 de diciembre de 2016 ha dictado un pronunciamiento que obliga a la readmisión de una trabajadora temporal que concatenó diferentes contratos durante dieciocho años, al considerar que se ha utilizado una contratación temporal para cubrir un servicio de carácter indefinido. Por último y como especialmente relevante, encontramos la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 30 de diciembre de 2016, en cuyo fallo se proclama la no aplicación de la jurisprudencia del TJUE, a casos acaecidos con anterioridad al 14 de septiembre de 2016.

No obstante, la extrapolación de los pronunciamientos emitidos más allá del ámbito del contrato de interinidad no resultan inobjetables, por lo que en la práctica su posible afectación a otros contratos de duración determinada debe ser discutida, por ello resulta necesario analizar los posibles efectos de forma circunscrita a cada específica modalidad contractual. En este sentido, conviene destacar que para llegar a la conclusión de si dicha sentencia es aplicable a otros contratos temporales, se hará uso de los estadios analíticos sentados con motivo de numerosa jurisprudencia comunitaria, los cuales ya han sido debidamente referenciados en el punto precedente del presente trabajo, y que en definitiva, atienden a la existencia de una situación comparable y de una justificación objetiva, razonable y proporcional.

- *Prima facie*, los contratos de interinidad deberían de verse cubiertos por la doctrina sentada con ocasión de la Sentencia objeto de análisis, y ello con independencia de estemos ante un contrato de interinidad por sustitución, a identidad de Dña. Ana de Diego Porras; o por el contrario, nos refiramos a su variante, el llamado

contrato de interinidad por cobertura de vacante. *A fortiori*, en este tipo de contratos existe un término válido de comparación, ya que el puesto a desempeñar por este trabajador, la naturaleza del trabajo, las funciones, y los requisitos de formación serán, por regla general, los mismos que los de un trabajador fijo comparable.

- En cuanto a los contratos formativos, en principio puede sostenerse que la doctrina sentada por la STJUE de 14 de septiembre no resultaría aplicable a este tipo de contratos¹⁰³, y ello porque la propia Cláusula 2 de la Directiva 99/70/CE proclama de forma literal que “los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, podrán prever que el presente Acuerdo no se aplique las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje”, en esta misma línea interpretativa se mueven los art. 15.5 y 15.6 del ET. Por último, la propia causa y objeto de estos contratos parecen también impedir la existencia de una situación comparable.

- Con respecto a los contratos de obra y servicio determinado, si bien en estos contratos la indemnización por llegada del término de la obra y servicio es de 12 días, en virtud de lo dispuesto en el art. 49.1 c) del ET; no se equiparan a la indemnización prevista para la extinción por razones objetivas de 20 días, consagrada en el art. 53.1 b) del ET. En otro orden de cosas, estos contratos se caracterizan por una sustantividad propia dirigida a satisfacer una necesidad temporal; no obstante, en el supuesto de que junto con los trabajadores temporales coexistan trabajadores indefinidos, que en la misma obra o servicio, realicen idénticas funciones y exigencias formativas, la anterior premisa quedaría desvinculada y no habría justificación que evitase el abono de una indemnización de 20 días por año de trabajo¹⁰⁴.

- Referido a los contratos eventuales, la propia naturaleza de este tipo de contratos parece indicar la existencia de una situación comparable y de una justificación objetiva, puesto que en la práctica los trabajadores eventuales tienden a realizar las mismas tareas, con la misma formación y en idénticas condiciones que los indefinidos.

¹⁰³ Sirva de estudio PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo. Comentario de urgencia a la STJE de 14 de septiembre de 2016. Caso de Ana de Diego Porras contra Ministerio de Defensa. *Revista de información laboral*. 2016, Núm. 8. Págs. 37-55. ISSN 0214-6045.

¹⁰⁴ Lo cual no quiere decir que en supuestos como el que ahora nos ocupa, la empresa debiera haber satisfecho las formalidades previstas en el art. 53.1 b) del ET. En: STSJ País Vasco de 18 de octubre de 2016, FJ 5º (JUR 2016\ 1872).

A la postre, estos contratos muestran la doble vara de medir del legislador español, manifestada en la incongruencia de que la disminución de pedidos pueda suponer la extinción de un contrato por tiempo indefinido por causas de la producción con 20 días de indemnización, mientras que la llegada al término del contrato traiga solo aparejado 12 días de indemnización¹⁰⁵.

- Esta resolución también muestra su afectación en las siguientes categorías de trabajadores: El cese del personal funcionario interino una vez finalizada la causa que dio lugar a su designación; los trabajadores indefinidos no fijos equiparables a los interinos cuya extinción comportará una indemnización de 20 días, al asimilarse por analogía, los efectos extintivos entre la relación indefinida no fija y la interinidad consagrada por la doctrina del TJUE¹⁰⁶.

Sobre estas premisas, una mayoritaria parte de la doctrina¹⁰⁷ proclama la tesis de que a raíz de la publicación de las sentencias objeto de estudio, los contratos temporales tienen reconocido el derecho a una indemnización por finalización de contrato de 20 días por año de trabajo o parte proporcional, con un máximo de 12 meses; postura plenamente coincidente con los pronunciamientos comunitarios, de la que se deriva un cáliz claramente reconocedor en lo tocante a la Directiva 99/70/CE y, a la que *a fortiori*, las primeras sentencias emitidas en el ordenamiento español tras la publicación de las SSTJUE de 14 de septiembre, parecen haberse circunscrito. Por el contrario, algunos sectores, comparten la tesis de que la sentencia alude únicamente a los contratos interinos, por lo que la situación debería permanecer sin cambios en atención al resto de modalidades de trabajo temporal y por consiguiente, considera que solo preexiste la obligación de extender la indemnización de 12 días de salario por año trabajado, ahora prevista para algunos contratos temporales, a los contratos de interinidad. En otro orden, existen un minoritario grupo de autores que consideran que el recorrido de las SSTJUE de 14 de septiembre en nuestro ordenamiento será más bien escaso; opinión que en cierto modo, parece obviar la aplicabilidad inmediata que estos tipos de pronunciamientos comunitarios conllevan en nuestro ordenamiento, y que *a posteriori*, supondría una clara desvirtuación de los objetivos de la Directiva 99/70/CE¹⁰⁸.

¹⁰⁵ Vid. Art. 51.1 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰⁶ Con ocasión de la STJUE de 4 de julio de 2006 (Asunto C-212/2004), y STS de 14 de octubre de 2013 (RJ 2013/68).

¹⁰⁷ Entre cuyos máximos defensores encontramos a Manuel Carlos Palomeque López.

Con semejantes postulados, una de las posibles soluciones podría tender a la creación de una nueva causa de despido causal circunscrito a las propias necesidades del trabajo de duración determinada, en el que se fijase una indemnización de 20 días por año trabajado tendente a disminuir el perjuicio que el trabajador sufre como consecuencia de la extinción de la causa inicial que justifico su contratación. De este modo, se evitaría cualquier tipo de equiparación con la indemnización dirigida a satisfacer un despido objetivo y, en última instancia pondría un cerco al contrato único.

En consecuencia, tras publicación de las SSTJUE vivir a espaldas del Derecho Europeo ya no es una posibilidad legislativa, por lo que surge la necesidad de abordar una reforma del ET que ponga fin a los tradicionales problemas asociados a la denominada contratación temporal, algunos de ellos de una tónica ciertamente estructural; que desarrolle y recoja los pronunciamientos emitidos por la jurisprudencia comunitaria en esta materia; y que sobre todo, ponga fin a las nefastas consecuencias derivadas de las sucesivas reformas laborales, condensadas en el uso de la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

Por último, resulta relevante mencionar que el principio de igualdad de trato y no discriminación recogido en la Cláusula 4 de la Directiva 99/70/CE goza de eficacia horizontal o entre particulares¹⁰⁹. Con respecto al ámbito temporal de esta resolución, cabe concluir que no se podrán ejercitar acciones referidas a extinciones producidas antes del 14 de septiembre de 2015, cuyo plazo asciende hasta los 4 años en el ámbito de las Administraciones Públicas.

¹⁰⁸ Este grupo de autores, entre los que se puede destacar a Concepción Morales Váñez, aluden a que el TS con ocasión de su sentencia de 24 de junio de 2014 ya declaró que la extinción de los contratos indefinidos no fijos y de interinidad por vacante suscritos con la Administración; debe realizarse conforme al procedimiento establecido para el despido objetivo.

¹⁰⁹ STSJ País Vasco de 18 de octubre de 2016, FJ 5º (JUR 2016\ 1872).

V. CONCLUSIONES.

De la lectura y estudio del presente trabajo sobre la evolución del principio de causalidad en la contratación temporal, se pueden extraer *a posteriori* las siguientes recapitulaciones y conclusiones generales; ciertamente el objeto de estudio del presente trabajo incide más allá de un ámbito puramente legislativo, superando el análisis la mera evolución marcada por las sucesivas reformas del mercado de trabajo; para a la postre, alcanzar una visión general de la referida modalidad contractual:

Primera.- El mercado de trabajo español se ha caracterizado por su dualidad, en tanto a *grosso modo* se dilucidan dos formas de contratación, la indefinida y la temporal, si bien es cierto que el contrato de trabajo nació con vocación de indefinición, tanto a la luz del propio texto del Estatuto de los Trabajadores, como de la aprobación de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, norma que introduce el principio de causalidad en la contratación temporal. Bien es verdad que esta garantía de estabilidad quiebra con ocasión de la aprobación de numerosas reformas laborales, las cuales han convertido a los contratos temporales en un instrumento de la política de empleo frente al fenómeno del desempleo masivo.

De este modo, la falta de consenso en materia laboral inherente a nuestro país ha ocasionado una falta de homogeneidad en el modelo español de contratación temporal, manifestándose este hecho en la intercalación de períodos en los que se produce el pleno reconocimiento del principio de causalidad, condensado en la máxima “a necesidades permanentes, contratos permanentes y sólo a necesidades temporales, en su caso, contratos temporales”; y etapas, en las que el poder legislativo atenta contra este postulado básico amparándose en la llamada crisis económica, al posibilitar la celebración de contratos de duración determinada “con independencia de que existieran las necesidades temporales que se venían exigiendo para legitimar tal modalidad”.

Consecuentemente, en la actualidad nos encontramos ante un contexto social, político y económico claramente flexibilizador de los mismos, evidenciado por el Real Decreto Ley 3/2012 (y posterior Ley 3/2012), una de las reformas más limitadoras y solo comparable a la que aconteció en el año 1984 con motivo de la descausalización de los contratos temporales; en tanto constituye un paso más en el camino hacia una mayor liberalización del modelo de regulación de relaciones laborales y la aceptación de la denominada “flexibilidad en el margen”.

Segunda.- El auge masivo de los contratos temporales frente a los indefinidos evidencia al sistema laboral español como a un modelo normativo de empleo precario y, a España, como al segundo país europeo con mayor preponderancia hacía las formas atípicas de empleo. Caótico estado, que las reformas se han visto incapaces de solventar, limitándose a sentar en sus preámbulos una serie de objetivos vacíos que no atienden a dar respuesta al verdadero problema que en nuestro país representa la temporalidad.

A fortiori, la tan pretendida recuperación del principio de causalidad, *leitmotiv* repetido hasta la saciedad con ocasión de las numerosas reformas laborales, no se ha visto recuperado en la actualidad; al limitarse el legislador a derogar a los tipos contractuales considerados más abusivos, a la vez que introduce nuevas formas contractuales temporales acausales que las sustituyen, y a las que puedan acogerse la tan denostada clase patronal; y todo ello mediante la fórmula del Real Decreto Ley, aspecto ciertamente criticable, cuya aprobación debería tornarse como excepcional.

Tercera.- Dejando a un lado la evolución histórica-jurídica de la contratación temporal en España, ha sido la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea la encargada de garantizar la consecución de las cláusulas nucleares de protección consagradas en 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, tendente a “mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación, mediante el establecimiento de un marco general dirigido a garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”. Enunciación que a la postre sitúa a ambas modalidades contractuales en un mismo plano teórico.

En consecuencia, la Directiva 99/70/CE se enmarca como una normativa claramente progresista que a nivel comunitario circunscribe dentro de su ámbito proteccionista a los denominados contratos temporales, situándolos en el mismo plano que a los contratos indefinidos; de modo que cualquier negación no justificada hacía esta igualdad atentaría contra el principio fundamental de igualdad de trato y no discriminación consagrado en la referida Directiva. No obstante y pese a semejantes postulados, su estudio también nos arroja una serie de matices negativos centrados en la

amplia flexibilidad y poder discrecional que su ámbito de actuación otorgo a cada Estado Miembro, pues “las disposiciones del Acuerdo se configuran como principios generales y requisitos mínimos, en los que se remite a los Estados no solo la elección de la forma y de los medios para la incorporación de sus objetivos”.

Cuarta.- La presente Directiva se configura como de especial relevancia en el presente trabajo; *máxime* cuando el Estado Español ha resultado condenado como consecuencia de su incorrecta transposición y/o aplicación, con ocasión de los pronunciamientos emitidos por las SSTJUE de septiembre de 2016.

En este sentido, el 14 de septiembre de 2016 tuvo lugar la publicación de sendas sentencias por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuyos pronunciamientos se centran en abordar el adecuado cumplimiento de la Directiva 99/70/CE por parte del ordenamiento laboral español, prestando especial atención al desigual encaje indemnizatorio que dentro del régimen extintivo contractual español ostentan la contratación temporal y la indefinida.

De entre las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea destaca la aprobada con el asunto C-596/14, el comúnmente denominado Asunto de Diego Porras, por ser esta la que mayores problemas plantea en relación a nuestra normativa interna. La mencionada sentencia tuvo por objeto una cuestión prejudicial relativa a la interpretación de la Cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE; en relación a la extinción de un contrato de interinidad celebrado entre Dña. Ana de Diego Porras y el Ministerio de Defensa, en virtud del cual la recurrente presto sus servicios durante siete años consecutivos.

En definitiva, el TJUE declara en última instancia que la cláusula 4 de la Directiva 99/70/CE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, el art. 49.1 c) del ET, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que análogamente permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la indemnización, no a efectos de percibir una equivalente a la de otros contratos temporales, sino a la de los trabajadores fijos comparables.

En este mismo sentido, tuvo ocasión de pronunciarse el órgano judicial remitente al reconocer el derecho de la trabajadora a percibir una indemnización de 20 días por año de salario; asimilando, la finalización del contrato de interinidad por la causa objetiva manifestada en el momento de contratar, con la de los contratos de trabajadores fijos por la causa objetiva derivada del incumplimiento voluntario y unilateral del empresario como justificación de despido objetivo.

Sexta.- En consecuencia, aún reconociendo la dificultad doctrinal de abordar la materia objeto de análisis, en el presente estudio se trata de forma detallada el acomodo legal y la regulación de la contratación temporal en España, a través de un estudio que ha tenido como punto cardinal a las SSTJUE de 14 de septiembre de 2016. Este estudio nace con el fin de recapacitar sobre la alta tasa de temporalidad del mercado español, dirimiéndose asimismo la necesidad de adoptar medidas dirigidas a desincentivar su uso abusivo o fraudulento, mediante la racionalización de la contratación temporal.

Y todo ello, a los efectos de que con verdadera voluntad y de una vez por todas, se ataje el problema de la precarización y de la dualización del mercado laboral español; se ponga fin a la evidente contradicción que se produce entre un sistema legal que plasma la indefinición del contrato y un modelo laboral en el que la temporalidad se confirma como la nota dominante; e invocando anteriores precedentes, se equipare la contratación temporal a la indefinida.

VI. BIBLIOGRAFÍA.

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. El principio de causalidad en la contratación temporal. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 2001, Núm. 33. Págs. 99-122. ISSN 1137-5868.
- ALONSO OLEA, Manuel. *La contratación temporal*. 1º Ed. Madrid: Acarl, 1981. Págs. 10-12.
- BALLESTER LAGUNA, Fernando. ¿Ha hecho lo suficiente la legislación española para prevenir la utilización abusiva de los contratos de trabajo temporales en el ámbito de la investigación? La Directiva 1999/70/CE. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2015, Vol. 3. Núm. 4. Págs. 173-197. ISSN 2282-2313.
- BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario. *Revista de derecho social*. 2012, Núm. 57. Págs. 9-18. ISSN 1138-8692.
 - Crisis y Derecho del trabajo o el Derecho del trabajo en crisis: sobre la reforma laboral española en 2012. *Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*. 2012, Núm. 245. Págs. 37-56. ISSN 0797-2148.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. El principio de causalidad en la contratación temporal y la protección de la estabilidad en la actividad. *Revista de derecho social*. 2016, Núm. 74. Págs. 209-228. ISSN 1138-8692.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo. Tipología sobre las formas atípicas de empleo en Europa. *Relaciones Laborales*. 1989, Núm. 7 y 8. Págs. 213-223.
- CAMPS RUIZ, Luis Miguel. "La reforma de la contratación temporal". En: VV.AA. *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 10/2010*. 1º Ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2010. Pág. 18. ISBN 9788498769043.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia. "Doble" principio de subsidiariedad y competencias comunitarias en el ámbito social. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 1993, Núm. 1. Págs. 49-58. ISSN 0213-0556.
 - El principio de autonomía en la organización del sistema europeo de negociación colectiva y el desarrollo de la dimensión convencional del Derecho social

comunitario. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 1999, Núm. 2. Págs. 68-77. ISSN 0213-0556.

-- "La importancia de las sentencias del TJUE del 14 de septiembre para nuestro ordenamiento interno. *Estudio Jurídico EJASO*. 2016, Núm. Octubre.

- CAVAS MARTÍNEZ, Faustino. La reforma del mercado de trabajo. *Aranzadi social*. 1994, Núm. 1. Págs. 2201-2273. ISSN 1131-5369.

- DURÁN LÓPEZ, Federico. "Régimen jurídico de los contratos formativos y de duración determinada tras la reforma laboral de 1997". En: MARTÍN VALVERDE, Antonio. *Las reformas laboral y de la seguridad social de 1997*. 1º Ed. Madrid: CGPJ, 1998, Pág. 52. ISBN 8489324336.

- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier. *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el derecho del trabajo*. 1º Ed. León: Eolas Técnico, 2011. Pág. 37. ISBN 9788493595746.

- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. La reforma laboral 2006 y la contratación temporal: la lucha contra el abuso en la contratación temporal. Un análisis de urgencia. *Revista Actualidad Laboral*. 2006, Núm. 17. Págs. 2035-2058. ISSN 0213-7097.

- HEINRICH MARX, Karl. *El Capital*. 1º Ed. Barcelona: Júcar ediciones, 2002. Pág. 706. ISBN 9788441318687.

- MONTOYA MELGAR, Alfredo. "Cara y cruz de la estabilidad en el empleo". En: DURÉNDEZ SÁEZ, Ignacio y HERNÁNDEZ PÉREZ, Federico. *Jornadas sobre el presente y el futuro del sistema español de relaciones laborales*. 1º Ed. Murcia: DG Trabajo, 1997, Pág. 15. CENDOC-GEN-9218.

-- Estabilidad en el empleo y nuevas propuestas de fomento de la contratación indefinida. *Documentación laboral*. 1999, Núm. 58. Págs. 13-27. ISSN 0211-8556.

-- *Derecho social europeo*. 1º Ed. Madrid: Tecnos, 1994. Pág. 28. ISBN 9788430924981.

- MORADILLO LARIOS, Carlos. *Los contratos de trabajo temporales e indefinidos: incentivos a la contratación*. 1º Ed. Valencia: CISS, 1998. Pág. 226. ISBN 9788482352046.

- MORÓN PRIETO, Ricardo. La regulación comunitaria de la contratación temporal (Comentario a 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). *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2000, Núm. 55. Págs. 131-170. ISSN 0213-0750.
- OJEDA AVILÉS, Antonio. “El final de un principio: la estabilidad en el empleo”. En: VV.AA. *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Bayón Chacón*. 1º Ed. Madrid: Tecnos, 1980, Págs. 467-486. ISBN 8430908382.
- PÉREZ REY, Joaquín. El contrato de apoyo a los emprendedores: una nueva vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo. *Revista de derecho social*. 2012, Núm. 57. Págs. 51-70. ISSN 1138-8692.
- PITXER I CAMPOS, Josep. SÁNCHEZ VELASCO, Amat. LORENTE CAMPOS, Raúl. y GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración. La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales. En: VV.AA. *Perspectivas Económicas Alternativas XIV Jornadas de Economía Crítica*. 1º Ed. Valladolid: Universidad de Valladolid, 2014. Pág. 547. ISBN 9788469717905.
- PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo. Comentario de urgencia a la STJE de 14 de septiembre de 2016. Caso de Ana de Diego Porras contra Ministerio de Defensa. *Revista de información laboral*. 2016, Núm. 8. Págs. 37-55. ISSN 0214-6045.
- RECIO ANDREU, Albert. Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral). *Cuadernos de relaciones laborales*. 1994, Núm. 5. Págs. 57-74. ISSN 1131-8635.
- RODGERS, Gerry y RODGERS, Janine. *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. 1º Ed. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992. Pág. 45. ISBN 9788474347166.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel. “Flexiseguridad: el debate europeo en curso”. En: ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. *Aportaciones al debate comunitario sobre "flexiseguridad"*. 1º Ed. Madrid: La Ley, 2007, Págs. 3-28. ISBN 9788497257275.

-- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. y CASAS BAAMONDE, María Emilia. La nueva reforma laboral. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2012, Núm. 5. Págs. 1-39. ISSN 0213-0556.

-- Contratación temporal y nuevas formas de empleo. *Relaciones Laborales*. 1989, Tomo I. Págs. 1-52.

- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 2005, Núm. 58. Págs. 151-184. ISSN 1137-5868.

-- SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. “Contrato para obra o servicio determinado”. En: VV.AA. *Guía práctica de la reforma laboral de 2010*. 1º Ed. Murcia: Laborum, 2010, Págs. 23-40. ISBN 9788492602292.

-- *Contratos de trabajo temporales*. 1º Ed. Pamplona: Editorial Aranzadi, 2011. Pág. 168. ISBN 9788499038728.

- TOHARIA CORTÉS, Luís. “El Desempleo en España”. En: NAVARRO LÓPEZ, Vicente. *La situación social en España*. 1º Ed. Madrid: Biblioteca Nueva, 2005, Págs. 181-212. ISBN 9788497424493.

- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando y LAHERA FORTEZA, Jesús. *La precariedad laboral en España: por un nuevo marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario*. 1º Ed. Madrid: Comares, 2004. Págs. 23-53. ISBN 9788484448679.

-- La disciplina jurídica del mercado de trabajo: el caso español. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*. 1999, Núm. 93. Págs. 19-34. ISSN 0212-6095.

- VICENTE PALACIO, María Arántzazu y GARCÍA NINET, José Ignacio. “El contrato por obra o servicio determinado”. En: MONEREO PÉREZ, José Luis. *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. 1º Ed. Granada: Comares, 2010. Pág. 29. ISBN 9788498367409.

VII. ANEXO JURISPRUDENCIAL.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

- STJUE de 9 de julio de 2015 (Asunto C-177/14).
- STJCE de 4 julio de 2006, Caso Adeneler y otros (Asunto C-212/2004).
- STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso de Diego Porras (Asunto C-596/14).
- STJUE de 10 de junio de 2010, Caso Bruno y otros (Asuntos C-395/2008 y C-396/2008).
- SSTJUE de 13 de septiembre de 2007, Caso Del Cerro Alonso (Asunto C-307/05).
- SSTJUE de 22 de diciembre de 2010, Caso Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (Asuntos C 444/09 y C 456/09).
- STJUE de 13 de marzo de 2014, Caso Nierodzik (Asunto C-38/13).
- STJUE de 12 de diciembre de 2013, Caso Carratú (Asunto C-316/2012).
- STJUE de 15 de abril de 2008, Caso Impact (Asunto C-268/206).
- STJCE de 11 de julio de 2006, Caso Franz Egenberger (Asunto C-313/2004).
- STJUE de 18 de octubre de 2012, Caso Valenza y otros (Asunto C-302/11 a C-305/11).
- STJUE de 8 de febrero de 2008, Caso Lorraine y otros (Asunto C-127/2007).
- STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso Pérez López (Asunto C-16/15).
- STJUE de 13 de marzo de 2014, Caso Márquez Samohano (Asunto C-190/13).

Tribunal Supremo

- STS de 20 de marzo de 2015, FJ 2º (RJ 1371/2015).
- STS de 14 de octubre de 2013 (RJ 2013/68).

Tribunales Superiores de Justicia

- STSJ Madrid de 5 de octubre de 2016, FJ 3º (JUR 2016\ 2016-CB).
- STSJ País Vasco de 18 de octubre de 2016, FJ 5º (JUR 2016\ 1872).
- STSJ País Vasco de 18 de octubre de 2016, FJ 5º (JUR 2016\ 1872).