

Grado en Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de León
Curso 2013/2014

«ANÁLISIS SOBRE LA POSIBILIDAD
DE REGULAR UN CONTRATO DE
TRABAJO ÚNICO»

(«*Analysis of the possibility of regulation of a
single contract of employmen*»t)

Realizado por el alumno **D. Jorge Villoria Linacero.**

Tutorizado por el Profesor **Dña. Henar Álvarez Cuesta.**

En León a 2 de julio de 2014.

3. ÍNDICE.

| | |
|--|-----------|
| 1. PORTADA. | 1 |
| 2. VISTO BUENO DEL TUTOR. | 2 |
| 3. ÍNDICE. | 3 |
| 4. ABSTRACT Y RESUMEN DEL TRABAJO. | 5 |
| 5. OBJETO DEL TRABAJO. | 7 |
| 6. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA. | 9 |
| 7. PARTE CENTRAL DEL TRABAJO. | 11 |
| 7.1. MODELO ACTUAL DE CONTRATOS DE TRABAJO. | 11 |
| 7.1.1. CONTRATOS INDEFINIDOS. | 11 |
| 7.1.1.1. CONTRATO INDEFINIDO (ORDINARIO). | 11 |
| 7.1.1.2. CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES. | 13 |
| 7.1.1.3. CONTRATO FIJO DISCONTINUO. | 16 |
| 7.1.2. CONTRATOS TEMPORALES. | 20 |
| 7.1.2.1. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO. | 20 |
| 7.1.2.2. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTACIAS DE LA PRODUCCIÓN. | 26 |
| 7.1.2.3. CONTRATO DE INTERINIDAD. | 30 |
| 7.1.2.4. DOS CONTRATOS TEMPORALES ESPECIALES: CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS Y CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE. | 33 |
| 7.1.2.4.1. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS. | 33 |
| 7.1.2.4.2. CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE. | 36 |
| 7.1.3. CONCLUSIÓN DE LA DUALIDAD DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL. | 38 |
| 8. CONCEPTO Y FINALIDAD DEL CONTRATO ÚNICO. | 39 |
| 9. PRINCIPALES PROPUESTAS DE CONTRATO ÚNICO. | 44 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 9.1. | PROPUESTA DE LOS 100 ECONOMISTAS. _____ | 44 |
| 9.2. | LA PROPUESTA DE LA CEOE Y SU DESARROLLO POR EL CEIM. _ | 45 |
| 9.3. | «ESTRATEGIA EUROPA 2020». _____ | 48 |
| 9.4. | SEGUNDA PROPUESTA DE LOS 100 ECONOMISTAS. _____ | 49 |
| 9.5. | PROPUESTAS PARLAMENTARIAS DEL GRUPO UPYD. _____ | 51 |
| 9.6. | LA NUEVA «TARIFA PLANA» Y SUS EFECTOS. _____ | 54 |
| 10. | CONSTITUCIONALIDAD DEL CONTRATO ÚNICO. _____ | 57 |
| 10.1. | PERIODO TRANSITORIO. _____ | 58 |
| 10.2. | LA CONSTITUCIONALIDAD DE LAS PROPUESTAS SOBRE LAS CAUSAS DE DESPIDO Y LA INTERVENCIÓN JUDICIAL EN LA CALIFICACIÓN DEL MISMO. _____ | 62 |
| 11. | TOMA DE POSTURA, PROPUESTA DE CONTRATO ÚNICO Y MODIFICACIONES NECESARIAS PARA SU INCLUSIÓN. _____ | 72 |
| 11.1. | MODIFICACIONES AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES PARA INTRODUCIR EL CONTRATO ÚNICO. _____ | 73 |
| 11.2. | MEDIDAS RELATIVAS A LA ADECUACIÓN PROCESAL. _____ | 85 |
| 11.3. | INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN. _____ | 87 |
| 11.4. | RÉGIMEN TRANSITORIO. _____ | 89 |
| 12. | CONCLUSIONES ALCANZADAS. _____ | 90 |
| 13. | BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA. _____ | 93 |

4. ABSTRACT Y RESUMEN DEL TRABAJO.

RESUMEN DEL TRABAJO.

La dualidad en el modelo actual de contratos de trabajo sigue siendo una realidad y un lastre para la propia competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores. Desde sectores doctrinales o instancias europeas se aboga por la reforma del actual sistema de contratos implantando un «*contrato de trabajo único*» que absorba todas las modalidades temporales, con la excepción del mantenimiento del contrato de interinidad dadas sus propias peculiaridades. No se busca con ello la reducción de las altas tasas de desempleo sino que el nuevo contrato favorezca la estabilidad en el empleo, dé seguridad jurídica al empleador y aporte beneficios a la formación por parte del trabajador, al intuirse relaciones laborales más largas, entre otros beneficios. Las posibles formulaciones teóricas serán objeto de estudio desde la óptica constitucional y de los Tratados internacionales suscritos por España, pues los cambios radicales que proponen muchas de ellas conllevan su inutilidad práctica por inconstitucional o no ser conforme a lo establecido internacionalmente. Por ello, una propuesta intermedia o extensiva de lo actualmente regulado respecto de la extinción, asegurará su constitucionalidad y será objeto de desarrollo a lo largo del trabajo.

ABSTRACT.

The dualism within the current model of employment contracts is still a reality and an impediment for both companies' own competitiveness and the stability in workers' employment.

Some key sectors and European institutions are claiming for a remodeling of the current system of contracts, which will be based on an "single contract" absorbing all kinds of temporary modalities but keeping the temporary status' contract due to its own characteristics.

This new type of contract will not reduce the high rates of unemployment but it will benefit contracts' current situation with the aid of temporary agreements, it will legally protect the employer and it will bring benefits to both worker's training and the entrepreneur, which will lead, for example, to longer working relations.

The goal of this paper will be the possible theoretical forms from a view both constitutional and international due to the fact that some of them propose such a transgression that leads sometimes to an unconstitutional practice, lately nullified, or a proposal that does not follow what was internationally agreed. For that reason, all throughout this paper it will be observed and discussed a moderate and extensive proposal from what has been nowadays adjusted with respect to the extinction, which will assure its unconstitutionality.

PALBRAS CLAVE.

Contrato único Indefinido Eventual Constitucionalidad
Inconstitucionalidad Extinción Procedente Improcedente Nulo

WORDS KEYS.

Single contract Permanent contract Temporary contract Constitutionality
Extinction Justified dismissal Unjustified dismissal Invalid

5. OBJETO DEL TRABAJO.

Las reformas laborales no han dado los frutos esperados. Algunos sectores apuntan a la necesaria flexibilización del mercado laboral, sin embargo, las sucesivas reformas han flexibilizado el mercado laboral hasta el punto de desnaturalizar el objeto de la mayoría de los contratos.

La causalidad necesaria como germen teórico de los contratos temporales ha dado paso a que la contratación temporal sea la fórmula predominante, por ello, en este trabajo se estudia la figura del «*contrato de trabajo único*» como nueva reformulación de los contratos laborales, no como solución a la alta tasa de desempleo.

Para contextualizar el modelo actual de contratos de trabajo, a modo de síntesis en relación con el volumen total de la obra, se analizan los rasgos de los principales contratos. Se pone de relieve la dualidad laboral existente debida, en parte, a la diferente indemnización de contratos indefinidos y temporales, así como la evidente transformación de los contratos temporales causales en no causales.

El encadenamiento de contratos temporales ha desvirtuado el concepto del mismo. Por ello es necesario el estudio del «*contrato de trabajo único*» como solución a la dualidad laboral. Llegado a este punto, será necesario definir el concepto de «*contrato de trabajo único*», su finalidad y las mejoras que introduciría, así como los inconvenientes.

Tras contextualizarlo habrá que analizar, con el mayor orden cronológico posible, las diferentes propuestas que hasta la fecha han abogado por el contrato único, así como atender a la nueva «*tarifa plana*» y su incidencia en la contratación indefinida.

Como se verá, las diferentes propuestas pondrán de relieve varios aspectos susceptibles de inconstitucionalidad. Tras su análisis, se tomará partido por una formulación de «*contrato de trabajo único*» que sea realista, se pueda llevar a cabo y observe los derechos de ambas partes de la contratación laboral.

Para tomar partido y reflejar la incidencia del «*contrato de trabajo único*» en la realidad, simultáneamente, se abogará por un sistema concreto y se reflejarán la nueva formulación del articulado modificado.

Las distintas consideraciones serán tenidas en cuenta y harán que se formule, como se verá, un «*contrato de trabajo único intermedio*». En el apartado «*toma de postura, propuesta de contrato único y modificaciones necesarias para su inclusión*», se abogará por una propuesta, si bien con base en una de las propuestas más recientes y la única con verdadero planteamiento para su introducción, pero con la introducción de verdaderas novedades que ayuden a su implantación.

Es reseñable que este trabajo no busca defender el «*contrato de trabajo único*» sino mostrar la necesaria reformulación de los contratos, que en la actualidad pasa por su reducción.

6. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.

Este Trabajo Fin de Grado cuyo título y tema central es el «*contrato de trabajo único*» se enmarca dentro del ámbito de los estudios realizados a lo largo de estos cuatro años, el tema es actual, con repercusión práctica al desarrollar un estudio de los contratos actuales y su posible modificación, e inspira para promover una actitud crítica.

Ha sido desarrollado, principalmente, atendiendo a cuatro tipos de fuentes.

En primer lugar, las propias propuestas que desde el año 2009 hasta la actualidad han abogado por la necesidad de configurar un «*contrato de trabajo único*», propuestas de economistas, sectores empresariales, grupos políticos, etc.

En segundo lugar, los artículos científicos elaborados por la doctrina y publicados en revistas especializadas en Derecho, que han desarrollado las diferentes propuestas, elaborando críticas y aportando fórmulas para el desarrollo de las mismas.

En tercer lugar, la propia legislación, principalmente el Estatuto de los trabajadores, como base para entender las principales fórmulas contractuales actuales, así como legislaciones específicas que modifican o complementan los contratos desarrollados en el Estatuto de los Trabajadores, pues el legislador ha llevado a cabo medidas para fomentar la contratación creando fórmulas inexactas, en muchos casos, que han provocado una desnaturalización de los contratos respecto del objetivo originario de cada uno de ellos.

En cuarto lugar, no por ello menos importante, bibliografía específica respecto de la formulación de los contratos actuales, así como jurisprudencia que desarrolla y perfila lo manifestado por el legislador.

En muchas ocasiones, y ante la falta de mayores desarrollos doctrinales respecto del tema central del trabajo, se ha acudido a medios de comunicación escritos para hacer eco a noticias relacionadas con la incidencia de nuevas medidas elaboradas por el legislativo en el mercado laboral.

Las referencias respecto de cualquiera de las fuentes antes mencionadas podrán encontrarse a lo largo del trabajo como notas a pie de página correspondiéndose con lo extraído de esa concreta fuente, además de en el apartado «*bibliografía*», situada al final del trabajo.

La elección de este tema se encamina al desarrollo de un trabajo actual, cuyo estudio no ha sido objeto de una profunda argumentación por parte de la doctrina, siendo los artículos científicos utilizados la casi totalidad de referencias en cuanto a la materia.

Su aplicación práctica pasa, en primer lugar, por el estudio minucioso del grueso fundamental de los contratos existentes en la actualidad y, en segundo lugar, por ser capaz de desarrollar una teoría complementaria para la correcta implantación del «*contrato de trabajo único*».

A lo largo del trabajo se han ido plasmando críticas e ideas originales que hacen de este trabajo un producto personal del autor, haciendo que no sea una mera recopilación de doctrinas sin ninguna visión crítica del firmante.

De hecho, será en el última parte donde se tome postura y se desarrolle una concreta visión del «*contrato de trabajo único*» denominada como intermedia.

7. PARTE CENTRAL DEL TRABAJO.

7.1. MODELO ACTUAL DE CONTRATOS DE TRABAJO.

En la actualidad los contratos laborales de trabajo se enmarcan en dos grandes categorías: indefinidos y temporales.

7.1.1. CONTRATOS INDEFINIDOS.

Respecto de los indefinidos se puede distinguir en la actualidad entre un contrato de trabajo por tiempo indefinido ordinario y un contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores, además del contrato fijo-discontinuo.

7.1.1.1. CONTRATO INDEFINIDO (ORDINARIO).

El contrato de trabajo por tiempo indefinido, de carácter ordinario será aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Su forma será verbal o escrita y podrá celebrarse a jornada completa, parcia o para la prestación de servicios fijos-discontinuo.¹

La presunción de contratación indefinida lleva aparejada la existencia de numerosas vías para acceder al contrato por tiempo indefinido. Se distingue: - **contratación indefinida por voluntad de las partes**, -**contratación indefinida por imperativo legal** y -**contratación por tiempo indefinido a consecuencia de suscripción de contratos temporales en fraude de ley**².

La primera de ellas, la **contratación indefinida por voluntad de las partes**, parte de lo dispuesto en el artículo 15 ET³. Debe entenderse la voluntariedad como la no prohibición por parte del legislador. Es decir, en ningún caso el legislador prohíbe que el contrato se celebre de forma indefinida, al contrario, es la forma que debe imperar.

Por otro lado, la **contratación indefinida por imperativo legal** se dará en los casos de **exigencia normativa** [contrato de apoyo a emprendedores –art. 4 RDL

¹ **SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL**. *Guía de contratos: Actualizada Marzo 2014*. 05 04 2014.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/guia_contratos.pdf

² **TARANCÓN PÉREZ, Encarna** y **ROMERO RODENAS, M^a José**. *Manual de modalidades de contratación laboral: Adaptado a las modificaciones introducidas por el DRL 16/2013, de 20 de diciembre*. Albacete (España): Editorial Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-35-0.

³ R.D. legislativo 1/1995 de 29 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3/2012-, contrato por tiempo indefinido de trabajadores fijos discontinuos –art. 15.8 ET- contrato concertado para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa –art. 12.3 ET-, contrato de relevo en determinados supuestos de jubilación parcial –art. 166.2.c LGSS y art. 12.6 ET- y contrato para obra o servicio determinado con una duración superior a tres años –art. 15.1.a) ET-], por **incumplimiento de requisitos formales** [todos aquellos si así lo exige una disposición legal y, en todo caso, aquellos enumerados en el art. 8.2 ET. *In fine* de dicho artículo se establece que de «no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios»], por **incumplimiento de la obligación de alta en Seguridad Social** –art.15.2 ET-, por **cesión ilegal de trabajadores** –art. 43. 3 ET-, por **superación de los plazos máximos de duración de los contratos temporales** –art. 49.1.c párrafo 3ºET-, por **continuación de la prestación de servicios tras finalizar el objeto que justificó una inicial contratación temporal** [consecuencia directa del art. 15 ET, pues la duración determinada de un contrato de trabajo viene dada por la existencia de diversas causas, realización de una obra o servicio determinado para la que fue contratado, entre otras, y la desaparición de tal circunstancia y la continuación en la prestación de servicios conlleva la transformación en contrato indefinido], por **superar el máximo de prórrogas legalmente previstas**, aun cuando la duración total del contrato no exceda el máximo autorizado⁴, y por **encadenamiento de contratos temporales** durante más de 24 meses, en un periodo de 30 meses –art. 15.5 ET-⁵.

En tercer y último lugar, **contratación por tiempo indefinido a consecuencia de suscripción de contratos temporales en fraude de ley**. Se regula en el artículo 15.3

⁴ Clasificación prevista por Encarna T. P y M^a José R. R. Parten de los arts. 15.1.b) y 3.2.d) RD 2720/1998. La idea de este enunciado se entiende como la limitación que se establece en tal RD en relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción de prorrogar por una única vez. Su incumplimiento no es más que una manifestación del art. 15.3 ET, aunque como señalan, nada en particular se establece relativo a la contravención, no obstante, reitero que analógicamente a su incumplimiento se aplicará el 15.3 ET. Es decir, se prohíbe prorrogar más de una vez y la aplicación analógica pasa por afirmar que el incumplimiento de tal prohibición conlleva la transformación en contrato indefinido.

⁵ Tener en cuenta la peculiaridad que señalan Encarna T. P y M^a José R. R. de la suspensión llevada a cabo durante dos años por el RDL 10/2011 y posteriormente el RDL 3/2012, y la Ley 3/2012 que han limitado la suspensión hasta el 31 de diciembre de 2012. En conclusión señalan que la «transformación por esta vía en contratación indefinida sólo se producirá con relación a los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en el art. 15.5 ET con anterioridad al 31 de agosto de 2011, fecha de entrada en vigor de la primera suspensión llevada a cabo por el RDL 10/2011, o bien a partir del 1 de enero de 2013, fecha en la que finaliza la nueva suspensión acordada por el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012».

ET, como ya se señaló, y se establece la presunción de celebración por tiempo indefinido de los contratos celebrados en fraude de ley.

La contratación indefinida debería ser el eje del marco laboral español. Las presunciones de contratación indefinida remarcan su importancia pero dan juego a la desnaturalización de los contratos.

En un marco teórico, en ningún caso, se produciría tal transformación. Los contratos eventuales son causales, la inexistencia de causa obliga al empresario a contratar de forma indefinida.

Con la introducción del «*contrato de trabajo único*» y la integración de los contratos temporales (salvo el de interinidad) bajo esta figura hace que la deriva impuesta por el legislador se vea frenada. Los costes de despido serían iguales, con las especialidades, que se verán, para la integración del contrato de obra y servicio determinado.

7.1.1.2. CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES.

El segundo gran contrato es el **contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores**. Fue introducido por el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Se afirma en el preámbulo de esta Ley que se crea este contrato indefinido para atender a una de las necesidades prioritarias del sector laboral: la contratación de trabajadores. Se indica que el tejido empresarial español se compone de empresas de cincuenta o menos trabajadores, en concreto, el 99,23% «según datos del Directorio Central de Empresas de Instituto Nacional de Estadística». Se pretende que con esta iniciativa estas medianas y pequeñas empresas, que representa la casi totalidad, apuesten por contratar, pues según su posterior desarrollo, ofrece distintas ventajas para el empleador, incluso más que utilizar contratos temporales.

Se indica en el artículo 4.1 que sólo estará disponible esta modalidad de contratación para «*las empresas que tengan menos de 50 trabajadores*» en el momento de producirse la contratación (artículo 4.8). La doctrina entiende que al utilizar el término empresa en lugar de centro de trabajo ha de tenerse en cuenta la suma total de la

plantilla que nunca podrá ser superior a 50, «*debiendo aplicarse el mismo criterio cuando se trate de uniones temporales de empresas, grupos empresariales, etc.*». Asimismo entiende que en el límite no influye el tipo de contrato⁶.

Además, como requisitos formales se exige su formulación por escrito (artículo 4.2) y respecto al régimen jurídico, derechos y obligaciones derivadas del mismo se atenderá a lo dispuesto por las normas generales para los contratos indefinidos recogidas en el Estatuto de los trabajadores y en los propios convenios colectivos con las propias especialidades que se establece en su Ley creadora (artículo 4.3). Además se exigirán una serie de requisitos temporales (artículo 4.7) y una prohibición en cuanto a actuaciones extintivas precedentes (artículo 4.6).

Este contrato se caracteriza por sus incentivos, ya sean fiscales, así se establece en el artículo 43 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, o bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años para inscritos en la Oficina de Empleo⁷. Se ha de atender a si el contrato se celebra a tiempo parcial, tanto los incentivos fiscales (artículo 4.4) como las bonificaciones (artículo 4.5) se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

La peculiaridad de este contrato es que el periodo de prueba «*será de un año en todo caso*», no pudiendo, no obstante, «*establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación*» (artículo 4.3). De esta manera se enfrenta a lo establecido en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores que si bien, en primer lugar, atiende a lo dispuesto en el convenio colectivo, establece una duración máxima de este periodo de «*seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores*», ampliado a tres meses para estos últimos empleados cuando la empresa tenga menos de 25 trabajadores. Además será contrario igualmente a los contratos formativos del artículo 11 ET en los que se establece como máximo la duración de dos meses.

⁶ TARANCÓN PÉREZ, Encarna y ROMERO RODENAS, M^a José. *Manual de modalidades de contratación laboral: Adaptado a las modificaciones introducidas por el DRL 16/2013, de 20 de diciembre*. Albacete (España): Editorial Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-35-0.

⁷ SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Guía de contratos: Actualizada Marzo 2014*. 05 04 2014.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_ formacion/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/guia_contratos .pdf

El establecimiento de un periodo de prueba tan largo convierte el supuesto contrato indefinido en un contrato temporal y con mayor precariedad laboral. Tal contrato se asemeja a lo pedido por la CEOE en 2009 y desarrollado por el CEIM en 2011, que se analizará en apartados posteriores.

En la propuesta original de la CEOE se solicitaba introducir un contrato «*indefinido no fijo*» pensado para contratar a desempleados y trabajadores con contrato temporal, en el que en los dos primeros años, el empresario gozaría de libertad para extinguir unilateralmente el contrato, con la salvedad de avisar con siete días y pagar una indemnización de ocho días de salario. Tras esos dos primeros años «*en prácticas*» podrá optar por la citada extinción o por convertirlo en «*indefinido fijo*».

No obstante, este «*indefinido no fijo*» no coincidiría con el concepto actual de «*contrato indefinido*» pues gozará también el empresario de la libertad para finalizarlo sin más obligación que la de preavisar con un mes de antelación y el abono de una indemnización fija de 20 días de salario por año trabajado, hasta el tope de doce mensualidades. No sería necesaria alegar causa, pues todas serían válidas salvo en periodos de paternidad o maternidad, que se establecerían nulas. El trabajador solo tendrá abierta la vía a la reclamación cuando no se haya procedido al pago de la indemnización tasada o/y los salarios que correspondan a periodos de preaviso no respetados⁸.

Desde la doctrina se aprecia una reiterada crítica a este contrato. Se advierte en la regulación del mismo que el periodo de prueba «*será de un año en todo caso*». No se tiene en consideración el significado de la prefijación de un periodo de prueba, definido por jurisprudencia reiterada del Tribunal Supremo que afirma que un «*[...] período de prueba es una institución que permite a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, trabajador y empresario, rescindir tal contrato unilateralmente, por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial a tal respecto; basta para que sea plenamente válida tal rescisión con que el período referido esté todavía vigente y que el empresario, o el empleado, extinga la relación laboral, sin que sea preciso para ello llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación. [...] El TS ha mantenido que para rescindir el contrato de trabajo*

⁸ **RORDRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel.** Sobre el contrato de trabajo «único». *Diario La Ley*. 2009, 7176, 1-4. 1138-9907.

durante el período de prueba no se precisa, en absoluto, especificar la causa que ha determinado tal decisión finalizadora pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adopta. El único supuesto que puede generar la ineffectividad de la decisión unilateral extintiva en estos casos, es el hecho de que la misma esté motivada o causada por una razón discriminatoria que viole el art. 14 de Constitución Española [...], o que vulnere cualquiera de los derechos fundamentales [...]»⁹. Es decir, si se aplica la doctrina del TS al contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, una vez vaya a transcurrir el periodo de prueba, el empresario podrá desistir unilateralmente, por lo que la falsa apariencia de estabilidad, pues se lleva un año prestando servicios, se ve totalmente disminuida, ni tendrá derecho a un preaviso formal o a una indemnización por finalización del contrato.

Con esta introducción legislativa se ha creado un contrato nuevo mediante el rediseño de los clásicos. Partiendo de la necesidad de contratar indefinidamente se ha simulado la no temporalidad bajo una más precaria.

Lo característico, el periodo de prueba, en general tiene como objeto comprobar la adaptación de un empleado a una empresa, que sé es apto para prestar un servicio. El hecho de establecerse por un tiempo tan dilatado permite al empresario, en determinados sectores, hacer uso sucesivo de estos contratos para cubrir determinados puestos.

En definitiva, es otro contrato que tiene como objetivo único reducir la tasa de desempleo a corto plazo.

7.1.1.3. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

En general en la práctica se hace referencia al término «*contrato fijo discontinuo*» el Estatuto de los trabajadores diferencia entre el propiamente «*fijo discontinuo*» regulado en el artículo 15.8 y los «*fijos periódicos*» del artículo 12.3.

El primero de ellos parte de una regulación más extensa en el artículo 15.8 ET. Se extrae que serán concertados para la realización de trabajos, que a diferencia de los

⁹ En la STS de 6 de julio 1990. RJ. 1990\6068 .Las autoras de referencia, TARANCÓN PÉREZ, Encarna y ROMERO RODENAS, M^a José, hacen referencia a STS de 18 de abril de 2011. Rec. 2893/2010. Otras sentencias STS de 2 de abril de 2007. RJ 2007\3193., STS de 12 de diciembre de 2008. RJ 2009\257., STS de 6 de febrero de 2008. Rec. 5013/2005., STS de 14 de mayo de 2009. RJ 2009\3001., y STS de 23 de noviembre de 2009. RJ 2009/7761., entre otras.

del 12.3 ET, «*no se repitan en fechas ciertas*». Tal situación se da en sectores con actividades que necesitan cada temporada, durante un periodo del año, mano de obra, pero que debido a la actividad, no se sabe cuándo comenzará la prestación de servicios, por ejemplo, sector agrario en el que una actividad concreta puede depender de las condiciones meteorológicas y determinar el comienzo en términos totalmente distintos en cada periodo estacional.

Entre las características que han de reunir: debe existir un volumen normal en la actividad de la empresa, pues de lo contrario, como se verá, si se diera durante un momento puntual ha de acudir al «*contrato eventual por circunstancias de la producción*».

Los regulados en el artículo 12.3 ET serán una modalidad del contrato a tiempo parcial. Se afirma que «*el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa*». Por lo que, las características fundamentales serán el conocimiento por parte del trabajador (y del empresario) del momento exacto en que se va a reintegrar, pues la actividad se repite de forma «*fija y periódica*», no dependiente de otros factores.

Es imprescindible que el contrato se formule por escrito (arts. 8.2, 12.4.a) y 15.8, párrafo 2º ET) y en el modelo oficial (art. 15.8 ET).

Que sean trabajos fijos pero discontinuos no excluye el hecho de encontrarnos ante un contrato indefinido, por lo que la celebración de un contrato al empezar el periodo de prestación de servicios será suficiente pues, aunque existan periodos de inactividad y luego actividad, no significa que se tenga que volver a celebrar otro contrato, éste no se ha suspendido en ningún momento.

Será necesario, para el contrato «*fijo periódico*», regulado en el 12.3 ET como contrato parcial atender al resto de exigencias para este tipo. Respecto del «*fijo discontinuo*» regulado en el artículo 15.8 ET, además de la exigencia de forma escrita y en el modelo oficial, deberá constar: -duración estimada de la actividad, -forma y orden de llamamiento que establezca el respectivo convenio colectivo, -así como de manera orientativa la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Como exigencia general para todos los contratos que deban celebrarse por escrito, el empresario, en ambos contratos indefinidos, deberá entregar copia a los representantes legales de los trabajadores (art. 8.3.a) ET).

La inobservancia de los requisitos formales conlleva, para ambos tipos de contratos, que la situación se tenga por indefinida a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios (arts. 8.2, 12.3 y 15.8 ET).

Una de las características de este contrato es la coexistencia de periodos de actividad con periodos de inactividad, todo ello bajo una relación de duración indefinida. Por ello, cada vez que comience el periodo normal de la empresa en la que se desarrolle la actividad temporal, estos trabajadores tienen derecho a ocupar su puesto de trabajo, y para ello existe la figura del llamamiento.

Respecto del contrato *«fijo periódico»* (art. 12.3 ET) al desarrollarse siempre durante el mismo periodo de tiempo, tanto trabajador como empresario conocerán el momento exacto del reintegro, pues, su concepto afirma que la actividad se repite de forma *«fija y periódica»*, no dependiente de otros factores. De este modo, el trabajador, aun no existiendo llamamiento formal, deberá el día del reintegro presentarse al desarrollo de la actividad, y en su caso, el empresario no poner impedimento para el desarrollo de la misma. Según lo dicho, si el trabajador fuese el que no se presentase se entenderá que se extingue el contrato por voluntad de éste (art. 49.d) ET), y en caso de presentarse pero el empresario prescinda de sus servicios, deberá indemnizar conforme a lo establecido para el despido improcedente –o readmisión, en su caso- (art. 56 ET).

La modalidad propiamente de *«fijo-discontinuo»*, que no tiene un periodo regular para la prestación de servicios, al depender ésta de otros factores, no puede obligar a conocer al trabajador el momento de reintegrarse en la actividad, por lo que, según dispone el art. 15.8 ET, su llamamiento será *«en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos»*, por lo que, será el empresario el que se encargue del llamamiento. La falta de llamamiento o el incumplimiento de los criterios objetivos para ello –antigüedad-, producirá la extinción improcedente del contrato –o readmisión- (art. 56 ET).

En ambos casos, la indemnización por extinción improcedente *«ha de ser calculada excluyendo del cómputo de antigüedad los periodos de inactividad entre temporada o campaña»*¹⁰.

Este contrato, en ambas modalidades, se configura como un instrumento único, cuya finalidad atiende a las necesidades empresariales en sectores con actividades en periodos discontinuos, pero que constituyen el volumen normal de negocio de la empresa.

La necesaria diferenciación entre volumen normal de la empresa y actividad puntual hacen que sea obligado acudir a esta fórmula de contratación, pues el contrato de obra o servicio o por circunstancias de la producción, como se verá, atienden a causas distintas que se alejan de la normal actividad de la empresa.

En la práctica, el nacimiento de estos contratos no surge de manera natural. El empresario se aferra a los contratos temporales, principalmente al eventual por circunstancias de la producción, alegando que la necesaria contratación del trabajador o trabajadores se debe al aumento de la actividad de la empresa, aunque en verdad sea un periodo cíclico, aunque puede que no periódico, que responde al normal funcionamiento de la misma. Para ello se debe atender a la transformación de los contratos temporales en fijos discontinuos, existiendo *«tablas mínimas de prestación de servicios que el trabajador debe cumplir para lograr que esa relación temporal constituida, y en muchos casos prolongada en el tiempo, se transforme luego en un contrato discontinuo»* estableciéndose, *«en convenios sectoriales [...] diversas formulaciones, tales como [...] el requisito de haber trabajado para la misma empresa un número mínimo de días al año»*¹¹¹².

Sin embargo, la inclusión en el artículo 15.8.párrafo tercero ET de *«requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijo-discontinuos»* desnaturaliza esta fórmula de contrato. Vuelve a establecer como periodo

¹⁰ **TARANCÓN PÉREZ, Encarna** y **ROMERO RODENAS, M^a José**. *Manual de modalidades de contratación laboral: Adaptado a las modificaciones introducidas por el DRL 16/2013, de 20 de diciembre*. Albacete (España): Editorial Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-35-0. Tal afirmación se extrae de «SSTSJ Canarias/Tenerife de 17 de febrero de 2011, rec. 1047/2010, Navarra de 26 de diciembre de 2007, rec. 356/2007 y Valencia de 7 de noviembre de 2006, rec. 3191/2006».

¹¹ Convenio Colectivo Industrias transformadoras de plástico BO Valencia 19 de julio 2007, art. 16.

¹² **ALARCÓN BRAVO DE RUEDA, Percy Oretes**. Trabajo fijo periódico y fijo discontinuo. Consideraciones actuales. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 349-376. ISSN 0213-0556.

anterior a la situación indefinida pasar por un proceso eventual, y este contrato no tiene rasgos de eventualidad, atiende a la normal actividad de la empresa, y desde su constitución, dada la naturaleza de la actividad, la fórmula de contratación debe ser indefinida, siendo los convenios colectivos los que deberían limitar al empresario la fórmula de eventualidad, estableciendo la obligatoriedad de contratar bajo esta figura a los trabajadores necesarios. Es decir, el legislador con la sola introducción de tal afirmación ha creado el contrato fijo-discontinuo como progresión del eventual, siendo ambos de naturaleza contraria.

En referencia a lo dicho, puede que la jurisdicción social considere que un trabajador ha debido ser contratado desde el primer día de prestación de servicio, dada la naturaleza de su actividad, como trabajador fijo-discontinuo, tendiendo éste derecho, por tanto, *«a computar todo ese tiempo trabajado a efectos del cobro del plus o premio de antigüedad y cualquier otro beneficio ligado a esta situación, sin que obste para ello la intermitencia de la prestación»*^{13,14}.

7.1.2. CONTRATOS TEMPORALES

Los contratos temporales tendrán carácter causal y su formulación sin atender a ella, provocará que se presuma como contratación indefinida (art. 15.3 ET). El Tribunal Supremo ha reiterado tal presunción, en concreto señala, *a sensu contrario*, que *«para la validez de los contratos temporales no solamente es necesario que concurra la causa que los legitima, sino que ha de explicitarse en el propio contrato y, puesto que la temporalidad no se presume, si no se acredita su concurrencia, opera la presunción a favor de la contratación indefinida, pues así se deduce de lo dispuesto en los artículos 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y 9.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre»*¹⁵.

7.1.2.1. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

El contrato de obra o servicio determinado se regula en el artículo 15.1.a) ET, cuyo desarrollo se contiene en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el

¹³ STS 28 de junio de 2007. Rec. 2461/2006.

¹⁴ **ALARCÓN BRAVO DE RUEDA, Percy Oretes.** Trabajo fijo periódico y fijo discontinuo. Consideraciones actuales. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica.* 2010, 1, 349-376. ISSN 0213-0556.

¹⁵ STS de 6 de marzo de 2009. Rec. 3839/2007. Fundamento de derecho tercero, punto 2.

que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Convivirán dos regímenes distintos para este contrato, así lo establece la disposición transitoria primera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Establece que todos los contratos que se celebren con posterioridad al 19 de septiembre de 2010, día de su entrada en vigor, será de aplicación lo previsto en el actual 15.1.a) ET, mientras que aquellos celebrados con anterioridad a esa fecha *«se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron»*.

Según lo dispuesto en el actual 15.1.a) ET las notas definitorias de este contrato son:

-Que se contrate a un trabajador para una obra o servicio determinado. Se exige precisión y claridad a la hora de especificar e identificarlo (art. 2.2.a) RD 2720/1998).

-La actividad tendrá autonomía y sustantividad propia. Ha de entenderse la realización de una obra o servicio determinado que se diferencie de la actividad principal de la empleadora, y cuya actividad sea temporal para ésta. Quedarán excluidas todas las actividades permanentes, aunque puede que novedosas para la empresa, que supongan, dada la no temporalidad, una nueva actividad principal de la empresa.

Habitualidad no será sinónimo de permanencia. El objeto que posibilita acudir a este contrato es el carácter temporal de la actividad¹⁶.

¹⁶ **TARANCÓN PÉREZ, Encarna** y **ROMERO RODENAS, M^a José**. *Manual de modalidades de contratación laboral: Adaptado a las modificaciones introducidas por el DRL 16/2013, de 20 de diciembre*. Albacete (España): Editorial Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-35-0. Ejemplifican ello con *«si una empresa de construcción decide la contratación de varios trabajadores, mediante modalidad de obra o servicio determinado, haciéndose constar en el contrato que el objeto del mismo consiste en la realización de los trabajos propios de su categoría en un edificio de nueva planta, cuya construcción ha sido iniciada por la empresa, constando la identificación de tal edificio, resultará que la citada obra justifica esta modalidad contractual. En este caso concreto la actividad para la que son contratados los trabajadores es la propia de la empresa, ahora bien lo que posibilita el acudir al contrato de obra o servicio es el carácter temporal de la actividad, que aquí coincidirá con la construcción del edificio»*. Aplicando esta teoría sucesivas veces se llega a la conclusión por la que una empresa de construcción no tendría personal indefinido a su servicio. Cada parte de una construcción tiene un carácter temporal, lo que hace que se encadenen contratos de obra y servicio hasta la finalización de la misma. Por lo que tal ejemplo no atiende a la naturaleza de estos contratos temporales, diseñados para realizar una obra o servicio determinado, porque tal restricción que llevan a cabo del concepto de actividad propia de la empresa permite que todas las actividades por su carácter temporal (de hasta cuatro años) se lleven a cabo mediante este contrato. Es una verdadera desnaturalización del mismo. No se requiere un servicio u obra ajeno a la actividad de la empresa sino que no tenga el carácter de permanente. En definitiva, que la

-Durante un plazo determinado aunque incierto. Tal plazo vendrá fijado por el tiempo necesario para realizar la obra o el servicio objeto del contrato (art. 2.2.b) RD 2720/1998). No obstante, la fijación de un periodo de tiempo o término, tendrá carácter orientativo y se dará primacía a la realización de la obra o servicio determinado.

-Los convenios colectivos (sectoriales estatales, ámbito inferior e incluso de empresa) podrán identificar aquellos trabajos o tareas que serán objeto de este contrato dentro de la actividad normal de la empresa. Será, por tanto, la negociación colectiva la que determine la autonomía o sustantividad propia del contrato que lo diferenciará de la propia actividad de la empresa.

El contrato fijo discontinuo ha de ser la forma que tomen los contratos en aquellas empresas que realicen una actividad permanente pero de carácter estacional. Por tanto, la realización de contratos de obra y servicio en tales casos supone una práctica en fraude de ley.

Habrà de formalizarse siempre por escrito (art. 6.1. RD 2720/1998), pues es requisito necesario que se refleje de forma inequívoca la obra o servicio determinado objeto del contrato que tiene autonomía y sustantividad propia con respecto a la actividad de la empresa

La perfecta identificación de la obra o servicio objeto es requisito necesario en cuanto así se habilita la realización de este contrato como permitirá, en su caso, que el trabajador pueda intuir en qué momento se va a finalizar la obra o el servicio determinado y, consecuentemente, la extinción de su contrato. Además, es un límite a la libre extinción de la relación por parte del empresario.

Se deberá especificar que se trata de un contrato de obra o servicio, identificar la circunstancia que lo motiva, según lo indicado, la duración del contrato y la causa que determina tal periodo (aunque como se ha señalado será solo a efectos orientativos) y el trabajo concreto a desarrollar (art. 6.2. RD 2720/1998).

Además, será necesario depositar un ejemplar del contrato celebrado ante la correspondiente Oficina de Empleo en el plazo de diez días siguientes a su concertación (art. 6.3. RD 2720/1998). Mismo plazo tendrá el empresario para entregar a la

realización de encofrado de un edificio de una empresa de construcción sea una actividad temporal no significa que no tenga carácter de permanente, pues se repetirá en cada construcción.

representación legal de los trabajadores una copia del mismo con el fin de que comprueben que la contratación se adecúa a la legalidad vigente, quienes lo firmarán con el fin de acreditar que se ha producido la entrega (art.15.3.a) ET).

Cuando el contrato supere la duración máxima de un año, cualquiera de las partes, empleador o empleado, estarán obligados a notificar de la terminación del mismo con la antelación de quince días (art. 8.3 RD 2720/1998).

Conviven en la actualidad, como se hizo referencia, los contratos de obra y servicio celebrados bajo la regulación actual del Estatuto de los Trabajadores y los celebrados con anterioridad al 19 de septiembre de 2010, fecha de la entrada en vigor de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Los celebrados bajo la vigente regulación o que se concierten no podrán tener una duración máxima de tres años que se podrá ampliar hasta doce meses más por convenio, sectorial o inferior (art. 15.1.a) ET).

Como se anunció anteriormente, del artículo 2. RD 2720/1998 se extrae que estos contratos fueron celebrados para la realización de una obra o servicio, y aunque fuese fijada una fecha exacta, ésta deberá entenderse de carácter orientativa. Además, si un trabajador es contratado por obra o servicio para un periodo determinado, no media denuncia y la obra no ha finalizado, se entenderá prorrogado el contrato hasta la finalización de la misma (en caso de superar el límite máximo legalmente establecido de cuatro años se prorrogará tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario – art. 8.2 RD 2720/1998-).

Aunque en la actualidad el periodo máximo por el que se pudiera celebrar un contrato de obra o servicio determinado es de cuatro años lo fundamental es el término de la obra o servicio determinado, no de la voluntad de las partes¹⁷. En este contrato prima la duración de la obra o servicio pues es el objeto del contrato, no la idea concebida de contratar por obra y servicio como trámite previo a un contrato indefinido.

¹⁷ TARANCÓN PÉREZ, Encarna y ROMERO RODENAS, M^a José. *Manual de modalidades de contratación laboral: Adaptado a las modificaciones introducidas por el DRL 16/2013, de 20 de diciembre*. Albacete (España): Editorial Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-35-0.

Según lo afirmado, la principal causa de extinción de este contrato es la finalización de la obra o servicio por el que se celebró el contrato (art. 8.1.a) RD 2720/1998).

La existencia de la doble regulación hace que los contratos anteriores a la reforma vigente del 19 de septiembre de 2010 tengan una indemnización de ocho días o a la fracción de año correspondiente. Por el contrario, tras la entrada en vigor de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, la indemnización regulada en el artículo 49.1.c) ET será la «*cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación*». Sin embargo, tal indemnización no es de aplicación inmediata sino que está sujeta a un régimen transitorio dispuesto en la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los trabajadores. Se instaura un régimen gradual que establece que comience con ocho días de indemnización para los contratos celebrados antes del 31 de diciembre de 2011 aumentado a razón de un día más de indemnización por año hasta el máximo de doce días para todos aquellos que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

Tal indemnización se configura como un requisito formal por finalización del contrato de obra o servicio, independientemente del encadenamiento de otro contrato de la misma naturaleza para la misma empresa, salvo que la extinción del contrato sea por voluntad del trabajador.

La indemnización será incrementada con otra cuantía en los contratos superiores a un año correspondientes a los días en los que el preaviso de extinción no se haya cumplido –art. 8.3 RD 2720/1998-.

Ha entenderse que el hecho de que sea un contrato en el que se puede fijar el periodo de tiempo, aunque sea orientativo, y diseñado para llevar a cabo hasta su realización o finalización un servicio u obra determinado, la extinción anticipada respecto del tiempo pactado, si se hubiese acordado, o de la finalización de la obra, cuando no se hubiese pactado, debe encaminarse como despido improcedente con la consecuencia de aumento de la indemnización (art. 56 ET)¹⁸.

¹⁸ **TARANCÓN PÉREZ, Encarna** y **ROMERO RODENAS, M^a José**. *Manual de modalidades de contratación laboral: Adaptado a las modificaciones introducidas por el DRL 16/2013, de 20 de diciembre*. Albacete (España): Editorial Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-35-0. Tal conclusión se

La primera de las presunciones en cuanto a la conversión en contrato indefinido atañe al no cumplimiento de los requisitos formales. La no formalización por escrito del contrato de obra o servicio se presumirá, salvo prueba en contrario, celebrado por tiempo indefinido (art. 9.1 RD 2720/1998), al igual que aquellos trabajadores que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido el plazo legalmente previsto. No obstante, respecto de los trabajadores en situación de no alta que de la propia actividad que realicen o de los servicios que presten se deduzca la temporalidad del contrato claramente, no se aplicará tal presunción (arts. 15.2 ET y 9.2 RD 2720/1998).

Se presumirán indefinidos, igualmente, todos aquellos contratos celebrados en fraude de ley (arts. 15.3 ET y 9.1 RD 2720/1998). Entendiendo por éstos, entre otros supuestos, la celebración de contratos de obra o servicio determinado cuando el objeto sea el común de la empresa o el trabajo que preste el empleado difiera del plasmado en el contrato.

La condición de trabajador fijo también se adquirirá cuando en un *«periodo de treinta meses hubiesen 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»* (art. 15.5. ET). No obstante, los celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010 tendrían que haberse celebrado respecto del mismo puesto de trabajo y en la misma empresa.

La prolongación en la prestación de servicios conlleva la prórroga del contrato por tiempo indefinido, así se desprende del artículo 49.1.c) ET, donde se afirma que tendrán tal condición aquellos trabajadores que continúen prestando servicios cuando hubiese finalizado la obra o prestado el servicio o por el transcurso del máximo de cuatro años.

Las presunciones relativas a fraude de ley o aquellas en las que el trabajador sigue prestando servicios una vez finalizado la obra, realizado el servicio o superado el

extrae de las STS de 19 de julio de 2005. Rec. 2677/2004 y STSJ Castilla-La Mancha de 30 de septiembre de 2010. Rec. 906/2010 y Cataluña de 25 de noviembre de 2010. Rec. 3345/2010.

periodo máximo de cuatro años, son las presunciones que tienden a finalizar la práctica habitual de utilizar el contrato de obra o servicio determinado con objeto distinto a aquel por las que originalmente fueron creados. En concreto, es práctica habitual que las empresas lleven a cabo contratos de obra y servicio haciendo una irreal distinción entre la actividad de la empresa y el objeto con el que el trabajador fue contratado. De este modo, se aseguran que la indemnización por extinción del contrato será menor que si fuese un contrato de forma indefinida.

Con la introducción del «*contrato de trabajo único*» y el establecimiento de la causa de extinción del contrato por realización de obra o finalización del servicio se evitarían situaciones en fraude de Ley y la seguridad tanto empresarial como del trabajador sería mayor.

Además, el hecho de comenzar con una indemnización de doce días de salario por año de servicio proporcionaría claros beneficios a trabajadores que por el sector en el que se encuentran incluidos, por ejemplo, sector servicios, tienen a encadenar contratos temporales en distintas empresas o en la misma por temporadas, dado que no es práctica habitual el establecimiento de un contrato fijo discontinuo.

Por último, el hecho de tener que demostrar la causa por la que se ha pasado a una situación indefinida es una práctica poco utilizada, tanto por el temor a litigar y no obtener el resultado buscado, como por el hecho de pasar a incluirse en «*listas negras*» y que el acceso del trabajador a un nuevo empleo en otra empresa se vea disminuido por el hecho de ser un «*trabajador problemático*».

7.1.2.2. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTACIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Será el artículo 15.1.b) ET junto con el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, los que determinen el alcance de este contrato.

Junto con el contrato de obra y servicio, anteriormente analizado, y el contrato de interinidad son los ejes de la contratación temporal.

Establece el Estatuto de los trabajadores que podrá concertarse cuando:

-Las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de una actividad normal en la empresa.

Podrán ser actividades normales de la empresa pero que de forma «*excepcional, ocasional o transitoria, de carácter no periódico*»¹⁹ sitúe a la misma ante la necesidad de aumentar la plantilla.

La no existencia de un carácter periódico ni puntual conlleva la obligación de que sean contratados de forma indefinida y si las actividades se repitieran con «*carácter periódico o cíclico*» se habría de articular mediante el contrato fijo-discontinuo.

Las circunstancias del mercado se refieren a situaciones de «*trabajo extraordinario*» que no pueden ser abarcadas por la plantilla ordinaria de la empresa. Además, los trabajadores que sean contratados bajo esta modalidad deberán ser destinados solo a cubrir estas necesidades eventuales. Que una empresa tenga mucha acumulación de trabajo y no se deba a un hecho puntual conlleva que deba aumentar la plantilla mediante el contrato indefinido, pues esta modalidad analizada no permite atender a un aumento de trabajo como deriva de las «*necesidades normales*».

Habrà de fijarse la actividad que habilita su creación en el contrato de forma clara y precisa. No se puede, por tanto, llevar a cabo las invocaciones genéricas, por ejemplo, «*por circunstancias del mercado*», «*exceso de pedidos*» o «*acumulación de tareas*».

-Tendrá una duración máxima de seis meses, dentro del periodo de doce. No obstante, mediante la negociación colectiva fijado en convenio estatutario de ámbito estatal, o en su defecto, inferior, podrá llegar la duración máxima hasta dieciocho meses, no pudiendo superar el contrato la duración de las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, ni como máximo doce meses. Es decir, en ningún caso podrá ampliarse el límite máximo legalmente establecido por vía de negociación colectiva.

-Dentro del límite temporal máximo y en los casos en que la duración concertada fuere inferior a ésta, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez. Ello se enfrenta a la práctica habitual de las empresas que simulan nueva causa puntual para establecer nuevos contratos eventuales por circunstancias de la producción.

¹⁹ TARANCÓN PÉREZ, Encarna y ROMERO RODENAS, M^a José. *Manual de modalidades de contratación laboral: Adaptado a las modificaciones introducidas por el DRL 16/2013, de 20 de diciembre*. Albacete (España): Editorial Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-35-0.

-Las actividades que puedan llevarse a cabo mediante este contrato podrán ser fijadas en convenio colectivo. Además también podrán fijar la adecuada relación entre la plantilla ordinaria de la empresa y la contratada bajo este contrato eventual por circunstancias de la producción.

Las partes negociadoras deberán respetar el contenido del artículo 15.1.b) ET cuando fijen aquellas actividades que puedan ser objeto del contrato eventual por circunstancias de la producción. No podrán, por tanto, simular actividades eventuales cuando, en realidad, se pretenda cubrir actividades permanentes que deben ser cubiertas por nuevos contratos de carácter indefinido.

-Además el periodo máximo que se establezca en su caso, se computará desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del contrato eventual (art. 3.2.c) RD 2720/1998).

Parte de los requisitos formales fueron ya desarrollados en el contrato de obra o servicio. No obstante, el contrato ahora analizado tendrá que formalizarse por escrito cuando la duración sea superior a cuatro semanas o se fije una jornada a tiempo parcial (art. 6.1. RD 2720/1998). También, como el anterior deberá fijarse que se trata de un contrato eventual por circunstancias de la producción, su duración máxima o circunstancia que determina su extinción, así como el trabajo que se desarrolla (art. 6.2. RD 2720/1998), lo que habrá de entenderse en este tipo de contrato que suele coincidir la actividad principal con la que habilita el contrato eventual: la circunstancia puntual por razones del mercado, por acumulación de tareas o exceso de pedidos. Además, tales contratos que se formalicen por escrito, así como su prórroga -una única vez-, deberán depositar una copia ante la correspondiente Oficina de Empleo los diez días siguientes a su concertación (art. 6.3. RD 2720/1998).

Al igual que los contratos por obra y servicio deberán los representantes de los trabajadores ser notificados de la creación de ellos (art. 10. RD 2720/1998).

En cuanto a la extinción del contrato, será reproducción de lo señalado en el anterior contrato temporal con la peculiaridad de que la extinción del ahora desarrollado se produce sin necesidad de preaviso por ninguna de las partes, al no poder superar el contrato el máximo de doce meses (art. 10. RD 2720/1998).

Es reseñable respecto de las presunciones de conversión en contrato indefinido, en suma con las establecidas para el contrato de obra y servicio, que cuando desaparezca la causa que motivó el contrato así como tras la única prórroga posible y se siga prestando servicios, deberá entender que nos encontramos ante una situación de carácter indefinido (art. 8.2. RD 2720/1998).

Con la entrada de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, se introdujo en el artículo 12 un nuevo contrato: *«primer empleo joven»*.

Se crea con el objetivo de incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional para aquellos menores de treinta años que no tengan experiencia laboral o que sean inferior a tres meses (apartado 1).

La regulación de este contrato se llevará a cabo por lo establecido en el art. 15.1.b) ET, es decir, todo lo visto para el contrato eventual por circunstancias de la producción, salvo que la duración mínima del contrato será de tres meses y la máxima de seis, salvo que se establezca una limitación máxima superior por convenio sectorial estatal, o en defecto, ámbito inferior, con el tope de doce meses; deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que la jornada fuere superior al 75 por 100 de un trabajador a tiempo completo; y además, siendo lo más relevante, se afirma que *«se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional»* (apartado 2).

La desnaturalización del contrato eventual por circunstancias de la producción se produce por el hecho de crear una versión de este contrato que tiene como objetivo disminuir la tasa de empleo. De hecho, este artículo 12, y otros, se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo pase a situarse por debajo del quince por cien.

Es decir, se crea un contrato para dar la oportunidad de introducir en el mercado laboral a desempleados sin experiencia creando una fórmula eventual con el que se suprime la exigencia de *«circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos»*, objeto del contrato eventual por circunstancias de la producción.

Por lo que se permite al empresario realizar contratos eventuales para supuestos que deberían ser cubiertos por contratos indefinidos al ser la actividad normal de la

empresa, con el único requisito de que el empleado contratado sea menor de treinta años y sin experiencia laboral o que ésta fuera inferior a tres meses.

En definitiva, el legislador pretende bajar el nivel de desempleo rompiendo con la necesidad por la que los contratos temporales deben ser creados por causa justificada, haciendo del contrato indefinido una ilusión (principalmente el fijo discontinuo) pues el empleador aprovechando las ventajas legislativas, principalmente en aquellos empleos que no requieran de una especial formación, contratará para la actividad principal de la empresa a estos trabajadores.

7.1.2.3. CONTRATO DE INTERINIDAD.

Es el último de los contratos temporales que se regula en el artículo 15.1 ET, en esta ocasión, en el apartado c). Además se desarrollará reglamentariamente en el RD 2720/1998, de 18 de diciembre.

Como concepto general el Estatuto de los trabajadores establece que se celebrará este tipo de contrato cuando se tenga por objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir con carácter temporal un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (art. 4.1. RD 2720/1998).

Es requisito formal indispensable que en el contrato de trabajo se especifique el nombre y la causa del sustituido (art. 15.1.c) ET), además de indicar si el puesto de trabajo a desempeñar será el propio que realizaba el sustituido o tras una sustitución interna el del segundo trabajador que dejó libre su puesto tras suplir al primero, o en el caso de sustitución durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, identificar con precisión tal puesto (art. 4.2.a) RD 2720/1998).

Es consecuencia lógica que el hecho de ser un contrato que tiene como objeto sustituir a un trabajador con reserva de puesto de trabajo que la duración máxima sea el tiempo de ausencia del trabajador. Respecto a aquellos contratos de interinidad por el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para cobertura definitiva tendrá el límite de tres meses con prohibición de celebrar otro para cubrir durante el mismo proceso de selección, con la excepción de los contratos de interinidad en procesos de selección que lleven a cabo las Administraciones públicas que habrá de estarse a su propia normativa (art. 4.2.b) RD 2720/1998).

Se recoge otro motivo por el que se permite crear un contrato de interinidad en el artículo 4.3. RD 2720/1998, de 18 de diciembre. Se afirma que el contrato «*para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de una sociedad cooperativa*» en los supuestos de suspensión del contrato por, estableciendo una enumeración exhaustiva, «*riesgo durante el embarazo o en los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente*».

Lo relevante de este contrato es la sustitución de un trabajador durante un periodo de ausencia motivada por una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, por lo que las características del puesto de trabajo interino serán las mismas que las del puesto de trabajo definitivo: si el contrato era a jornada completa, el contrato de interinidad se celebrará con la misma jornada o si el futuro puesto cuya cobertura definitiva se busca es a jornada completa el de interinidad lo será también o lo mismo en el supuesto de que el definitivo fuere a jornada parcial, salvo cuando el trabajador a quien se sustituya no haya abandonado totalmente el puesto sino que se ha procedido a una reducción de su jornada, es decir, el trabajador interino completa la jornada del trabajador fijo (arts. 37.4. y 5. ET).

Cuatro son las causas por las que se extingue este contrato: -reincorporación a su puesto de trabajo el trabajador en suspensión, -que venza el plazo legal o convencionalmente establecido para que se reincorpore el trabajador, -que se extinga la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo, o -que trascorra el plazo máximo de tres meses para que la empresa finalice el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo o, en su caso, el plazo que se establezca para los procesos de selección de las Administraciones (art. 8.1.c) RD 2720/1998). Incluso puede suceder que se amortice el puesto de trabajo vacante que era objeto, en un principio, de un proceso de selección o promoción produciendo la extinción del trabajador interino²⁰.

²⁰ **TARANCÓN PÉREZ, Encarna y ROMERO RODENAS, M^a José.** *Manual de modalidades de contratación laboral: Adaptado a las modificaciones introducidas por el DRL 16/2013, de 20 de diciembre.* Albacete (España): Editorial Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-35-0. En la página 137 establecen «*cuando se produce la supresión de la plaza ocupada por el interino, dicha supresión origina la extinción de su contrato de trabajo ([...] STS de 12 de marzo de 2012. Rec. 1223/2001), pero cuando no hay tal supresión sino tan solo un cambio en la gestión del servicio, acudiendo a su externalización y consiguiente adjudicación a una empresa privada, esta situación no legitima a la Administración para extinguir los contratos del personal interino, por lo que de llevarse a cabo la extinción habrá de entenderse que la misma es constitutiva de un despido improcedente*».

El resto de requisitos, entre los que se encuentra la obligación de comunicación, la prórroga tácita dentro de los límites y la obligación de comunicar con al menos quince días de antelación la parte que pretenda la extinción del contrato a la otra parte, se procede a la remisión de lo establecido en los dos contratos temporales anteriores.

Es destacable la exclusión que realiza el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores en el que se establece que los contratos de interinidad (y los contratos formativos) no tendrán derecho a indemnización por finalización procedente del contrato, sin perjuicio, se puede extraer, de que se lleve a cabo la finalización de una forma improcedente estando para ello a las reglas del artículo 56. La exclusión de tal indemnización se puede deber a que no es voluntad del empresario contratar a este nuevo trabajador, sino que es fruto de la suspensión que el trabajador ha llevado a cabo conforme a lo que legal o convencionalmente se ha establecido.

Si una vez que se incorpore el nuevo trabajador tuviera el empresario que pagar una indemnización el coste para este sería muy alto, pues a la indemnización habría que sumarle el coste por haber perdido a un trabajador formado y tener que formar a otro para ese periodo.

Respecto a las presunciones de conversión en contratación indefinida serán las mismas analizadas para los contratos anteriores aplicándoseles las peculiaridades de objeto y formalización del contrato de interinidad.

Existirán variaciones según sea –interinidad sin peculiaridades como la descrita, –interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad social, -interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestación por desempleo, -interinidad para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, -interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad, o -interinidad para sustituir a trabajadores víctimas de violencia de género, por lo que se establecerán distintos regímenes con determinadas peculiaridades y beneficios²¹.

²¹ **SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL.** *Guía de contratos: Actualizada Marzo 2014.* 05 04 2014.

Respecto de la propuesta de «*contrato de trabajo único*», mientras que el resto de contratos temporales quedarán cubiertos bajo esta figura, todas las propuestas que abogan por su implantación conservarán el contrato de interinidad.

Tal unanimidad se debe a las características propias que lo definen, es decir, es el contrato que permite al empresario mantener un puesto en activo cuyo titular original se ha visto legal o convencionalmente habilitado para suspender su puesto de trabajo o por no haberse cubierto la plaza y estar en periodo de selección o promoción para su cobertura definitiva, y al coste cero para el empresario por extinción procedente. El empleador no verá aumentada su plantilla ni con ello mejorar la productividad de la empresa, pues serán los mismos trabajadores para la misma actividad, por lo que no habría razón para incluirlo bajo la figura de «*contrato de trabajo único*».

Además, si se llevase a cabo su inclusión la peculiaridad de extinción procedente sin derecho a indemnización llevaría aparejado consigo la creación de otra regulación específica para incluir tal excepción haciendo inútil la regulación única.

7.1.2.4. DOS CONTRATOS TEMPORALES ESPECIALES: CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS Y CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

7.1.2.4.1. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS.

Su regulación se contiene en el artículo 11.1 ET y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Contratos Formativos.

Tendrá como objeto concertar un contrato con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. Es decir, se concierta con el objeto de que los nuevos titulados obtengan una cualificación práctica y una plena inmersión en el desarrollo de la actividad que le habilita dicho título.

Los requisitos pasan por la tenencia de un título de los recogidos en el art. 1 RD 488/1998 y una antigüedad de la titulación de cinco años o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad (mínima del 33 por 100 –

http://www.sepe.es/contenido/empleo_ formacion/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/guia_contratos .pdf

disposición adicional sexta de la Ley 24/2001), siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Tales periodos se han visto relajados por el legislador en un intento de reforma para la disminución de la tasa de desempleo con el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que establece en el artículo 13.1 que la edad establecida quedará en suspenso, y tales contratos se podrán celebrar con todos los menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

Respecto a su duración, no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, pudiendo los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal, o en su defecto, sectorial de ámbito inferior, limitar atendiendo al concreto sector el periodo de duración siempre dentro de los límites establecidos.

El concierto del contrato durante un periodo inferior al máximo admitirá dos prórrogas (art. 19.1 RD 488/1998) e incluyendo la tácita (art. 49.1.c) ET).

Además, ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa, para el mismo puesto de trabajo, por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación, y en caso de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad, tampoco se podrá estar en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años. Los títulos de grado, master y doctorado se considerarán distinta titulación salvo que cuando se ocupa el puesto ya se ha obtenido el título superior (art. 11.1.b) ET).

Además la retribución no podrá ser inferior respecto a la de un trabajador que ocupe un puesto similar en situación de no prácticas, según convenio, al 60 por 100 el primer año o al 75 por 100 el segundo año (art. 11.1.e) ET).

Por último, en caso de término del contrato y si la empresa quisiera seguir contando con el trabajador en su plantilla, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, y deberán computarse el periodo de prácticas a efectos de antigüedad en la empresa (art.11.1.f) ET). En caso contrario, en caso de no contar con el trabajador para la empresa, a la terminación del contrato no tendrá derecho a ninguna indemnización. No obstante, deberá ser avisado, en el caso de que fuera superior a un año, con quince

días de antelación, y en caso de no cumplirlo deberá indemnizar con el salario equivalente a los días que no se cumplió el preaviso.

Al encontrarnos en un periodo casi formativo se exige que «a la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos» (art. 4 RD 488/1998).

En relación con el «contrato de trabajo único» todas las propuestas que se analizarán abogan por mantener este periodo de prácticas. Se articularía subsumiendo la regulación bajo la figura del «contrato único».

La propuesta de reforma más adecuada y conveniente de este contrato pasaría por establecer un periodo de prácticas de un año en «contrato de prácticas» y, tras la finalización del mismo si se prevé contratar, se hará de forma indefinida y dada la menor experiencia podría mantenerse la posibilidad de que su salario equivaliese a al menos el 75 por 100 del salario que recibiría un trabajador formado durante ese segundo año. Tras el segundo, tercero u otro año si se quisiese extinguir la relación habría que atender a las normas de indemnización creciente en función de la antigüedad respecto a la indemnización, ya fuere procedente o improcedente. De este modo, se atiende a los impedimentos que se causan al empresario al tener que formar al trabajador pero el trabajador pasa a una situación de estabilidad en el empleo.

Tal consideración relativa a que es un periodo muy largo de formación se debe a que un recién titulado puede encadenar, poniendo como ejemplo a la propia Universidad, cinco semanas en prácticas curriculares, cuatro meses en prácticas extracurriculares y hasta otros dos años como contratado mediante el «contrato de trabajo en prácticas». Tan largo periodo desvirtúa la formación. Todo ello, en el mejor de los supuestos pues existen otros mecanismos de alargar periodos de prácticas, a través, por ejemplo, de fundaciones y sus becas.

La idea de bajar la tasa de desempleo no debe ser objeto para promover la temporalidad de casi tres años, según el ejemplo visto, pues, además, la escasa conversión en indefinidos debe ser aliciente para estructurar una reforma que no desvirtúe conceptos: formación no es periodo temporal que la empresa aproveche y en el máximo de tiempo establecido prescinda del trabajador y comience otra formación

para con otro trabajador, eliminando las posibilidad de aumentar la contratación indefinida.

7.1.2.4.2. CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

El contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje es el último de los contratos de necesaria revisión para entender el sistema dual laboral español.

La complicación de este contrato se debe a que es una figura con la que se pretende introducir, y con ello reducir la tasa de desempleo, a menores de treinta años sin formación. Se intenta *«la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo»* (art. 11.2 ET).

Se llevará a cabo con trabajadores de entre dieciséis y veinticinco años que carezcan de cualificación profesional. No obstante, como la brecha a la precariedad laboral no era suficientemente amplia, se permite en el párrafo segundo que el límite no se aplique cuando se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social (previstos Ley 44/2007, de 13 de diciembre) en el caso de que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente (art. 11.2.a) ET). Además, la brecha de precariedad ha sido acentuada hasta el punto de convertir la formación en el contrato que puede bajar la tasa de desempleo, destruyendo simultáneamente, los derechos laborales, pues bajo la disposición transitoria novena de Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se permite en la actualidad que hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse - éstos contratos- con trabajadores menores de 30 años.

Las reformas laborales de 2010 como 2012 han abordado este contrato *«como medida de fomento de empleo de trabajo precario y temporal y como política coyuntural ante las altas tasas de paro juvenil»*²².

²² Por López Gandía (página 164) en **TARANCÓN PÉREZ, Encarna** y **ROMERO RODENAS, M^a José**. *Manual de modalidades de contratación laboral: Adaptado a las modificaciones introducidas por el DRL 16/2013, de 20 de diciembre*. Albacete (España): Editorial Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-35-0.

En el apartado *«toma de postura, propuesta de «contrato único» y modificaciones necesarias para su inclusión»*, se analiza la regulación originaria de este contrato así como su incidencia en el *«contrato de trabajo único»*. No obstante, en la actualidad el resto de sus notas características, a parte de las vistas, son:

-La duración mínima será de un año y la máxima de tres, pudiéndose por convenio colectivo adaptar dentro de tales límites atendiendo a las circunstancias organizativas o productivas de la empresa. Además, podrá prorrogarse por dos veces en periodos de mínimo seis meses dentro del máximo de tres años. Se prevén situaciones por las que se suspende el cómputo del periodo (art. 11.2.b) ET).

-El trascurso del periodo máximo de tres años o de las dos prórrogas, conlleva que se extinga el contrato impidiendo que se pueda volver a contratar bajo el *«contrato para la formación y el aprendizaje»*, por la misma o distinta empresa, salvo que se contrate para obtener una cualificación profesional distinta (art. 11.2.c) ET).

-Se permite que el trabajador sea contratado bajo esta modalidad por la empresa en la que ya ha desempeñado los servicios objeto de la calificación siempre que no hubiere prestado servicios por más de un año (art. 11.2.c) ET). Ello no impide que un trabajador hubiese prestado por más de un año servicios para tal cualificación profesional en distinta empresa.

-Lo característico de este contrato pasa porque el trabajador reciba una formación inherente a la actividad laboral que realiza en un centro formativo que se integre en la red que establece la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional o en la propia empresa, si pudiera prestarlo teniendo el personal y el material necesario para llevar a cabo la acreditación, o en ambas (art. 11.2.d) ET).

-Tras el periodo de formación el trabajador tendrá derecho a *«solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable»* (art. 11.2.e) ET).

-Por su parte, el tiempo de trabajo efectivo, *«no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal»* (art. 11.2.f) ET), siendo la retribución proporcional al trabajo efectivo, no

pudiendo ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional en proporción a ese tiempo efectivo de trabajo (art. 11.2.c) ET). Además no podrán realizar horas extraordinaria, salvo las calificadas como por fuerza mayor (art 35.3 ET) ni trabajos nocturnos ni a turnos (art. 11.2.f) ET).

7.1.3. CONCLUSIÓN DE LA DUALIDAD DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.

El legislador no debe basar sus reformas en parches. Se ha producido una evidente desnaturalización de los contratos bajo fórmulas que pretenden ser la panacea y que tienen como objetivo encubierto la flexibilidad total del mercado laboral.

En los próximos apartados se introducirá la fórmula del «*contrato de trabajo único*». El lector deberá partir de la base por la que el concepto de un contrato indefinido (y el fijo-discontinuo) y los tres eventuales clásicos (obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción y de interinidad) han sido transformados, perdiendo los segundos la esencia causal que los caracteriza.

Los altos niveles de desempleo llevan al legislador a acometer reformas que han supuesto desde un incremento del coste de contratación por parte del empresario al coste en derechos del trabajador.

La fórmula de «*contrato de trabajo único*» no ha de presentarse como la solución al desempleo sino como la respuesta a la dualidad laboral. Habrá de ser el «*contrato único*» la nueva reformulación contractual, evitando caer en los errores de profundos escalones entre indefinidos y temporales. Además de cerrar la puerta a posibles reformas que vuelvan a desdibujar los entornos que fije el «*contrato único*» y todas las figuras que se incluyan bajo ello, a excepción del contrato de interinidad.

8. CONCEPTO Y FINALIDAD DEL CONTRATO ÚNICO.

Tras analizar la dualidad en la contratación laboral española se ha de definir aquello que da base a este trabajo, qué se entiende por «*contrato de trabajo único*» y cuál es el fin perseguido con la propuesta para su regulación.

Se puede definir como el contrato que se acuerda sin límite de tiempo para la prestación de servicios con el empresario contratante, ya se celebre a jornada completa, parcial o para actividades de carácter fijo discontinuo.

El trabajador desde el primer día de prestación de servicios se encontrará en una situación de prestación indefinida de los mismos. El desarrollo de la actividad no se verá modificado por el «*contrato de trabajo único*» respecto de la actual regulación, siendo la extinción del contrato el punto de mayor controversia.

Todos los contratos actuales se integrarán bajo la figura del «*contrato de trabajo único*», a excepción del contrato de interinidad que ninguna teoría aboga por su inclusión dado sus propias peculiaridades, por lo que, con la reforma legal que introduzca este nuevo contrato hará que convivan el nuevo «*contrato de trabajo único*» y el contrato de interinidad.

En cuanto a la indemnización, dependerá de la teoría que se defienda.

Desde un extremo, se propone la unificación de las causas de despido -sea procedente o improcedente- y el establecimiento de una indemnización fija. Se niega la posibilidad de control judicial, pues no existirá posibilidad de error en cuanto a la causa, salvo en los casos de nulidad e incumplimiento de requisitos formales: no poner a disposición del trabajador la correspondiente indemnización o salarios debidos, entre otras²³.

El otro extremo abogará por una indemnización que dependa de la antigüedad que acumule el trabajador en la empresa, por lo que, el número de días referentes al quantum indemnizatorio en caso de despido sería superior cuanto más tiempo se hubiesen prestado los servicio hasta un tope máximo que se fije. Tal indemnización aumentará de forma distinta respecto de si la extinción se produce con causa o

²³ Tanto la Propuesta de los 100, como FEDEA (primera de las propuestas) y la CEOE son partidarias de la unificación de las causas de despido: misma indemnización ya concurriera causa objetiva o no.

procedente, o sin causa o improcedente. Siendo esta teoría una extensión del actual sistema extintivo.

Esta segunda teoría beneficiará a los actuales contratos temporales que verán mejorada o introducida su indemnización.

La finalidad que se busca con la introducción del «*contrato de trabajo único*» en sustitución del resto de contratos laborales es²⁴:

- Eliminar el elevado número de contratos laborales, lo que supone una mayor facilidad en la contratación por parte del empresario. Además «*incrementa la certidumbre y la seguridad jurídica de los empleadores, actualmente muy alta*»⁽¹⁾.
- Se eliminan los contratos temporales que, en la mayoría de ocasiones, suponían un encadenamiento de los mismos y se utilizaban fraudulentamente⁽²⁾.
- La rebaja de los costes del despido o aumento proporcional de los mismos en cuanto a su antigüedad⁽³⁾.
- En relación con la rebaja del coste de despido se producirá un aumento de la indemnización respecto de aquellos contratos actuales considerados como «*atípicos*» o sin derecho a indemnización⁽⁴⁾.
- Contribuirá a la desaparición de la precariedad laboral⁽⁵⁾.
- Se puede favorecer con el «*contrato único*» acabar con la «*retroalimentación de un mal modelo con subvenciones públicas que indirectamente financian parte de los costes de los despidos improcedente, al ser caros para la pequeña empresa*», siendo este tipo de pymes las que forman el tejido productivo español⁽⁶⁾.

²⁴ 1, 7, 8 y 9 **RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C.** Algunos aspectos jurídicos de la propuesta de contrato único. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1229-1250. ISSN 0213-0556.

^{3, 4 y 5} **GOERLICH PESET, José maría.** ¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1205-1228. ISSN 0213-0556.

^{6 y 10} **LAHERA FORTEZA, Jesús.** Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato único. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1251-1270. ISSN 0213-0556.

- Empresarialmente la temporalidad *«acaba siendo muy perjudicial para sus propios intereses, [...] dada la enorme rotación de los trabajadores temporales, reciben escasa formación por parte de las empresas lo que afecta negativamente a su productividad»*⁽⁷⁾.
- Se fomentará la perspectiva de ascenso de los empleados, pues actualmente *«los propios trabajadores tienen poco incentivo a mejorar su rendimiento ya que, por mucho que se esfuercen, están condenados a ver sus contratos rescindidos»*⁽⁸⁾.
- El hecho de que todos *«los trabajadores sean fijos desde un primer momento, [...] tiene importantes consecuencias en -la- vida social y profesional -de los trabajadores»*. A parte puede afirmarse en relación a ello, *«ventajas psicológicas que supone no depender del término y la eventual renovación del contrato»*, además de consecuencias en cuanto *«a la concesión de créditos, las posibilidades de emancipación -y- la inversión en formación profesional»*⁽⁹⁾.
- Se puede entender, que se pasaría a *«racionalizar la política de contratación de las empresas»* no condicionada ya por la rotación, sino que *«se decidiría sobre la continuidad de los empleados sobre la base de sus méritos o de las necesidades de las empresas»*, pudiendo fomentar *«una política más intensa en formación»*⁽¹⁰⁾.

Sin embargo, a la hora de abordar este *«contrato único»* también habrá de enfrentarse a nuevas situaciones que pueden, dependiendo la óptica desde la que se analice, precarizar el empleo. Entre ellos²⁵:

- Si se aborda la reforma desde el punto de vista continuista en cuanto a la extinción puede provocar un rechazo a los trabajadores, ya contratados bajo la figura del *«contrato único»*, a aceptar otras ofertas de trabajo en distintas empresas, pues la indemnización referente a una posible extinción en la

²⁵ 2, 3 y 5 **GOERLICH PESET, José maría.** ¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica.* 2010, 1, 1205-1228. ISSN 0213-0556.

⁵ **RORDRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel.** Sobre el contrato de trabajo «único». *Diario La Ley.* 2009, 7176, 1-4. 1138-9907.

nueva empresa se verá mermada al no tener una antigüedad que aumente el quantum indemnizatorio⁽¹⁾.

- El establecimiento del «contrato único» para «todas las nuevas contrataciones» establece una «nueva segmentación», habrá distinción entre los trabajadores contratados bajo el anterior régimen (o el actual) y todos los nuevos contratos bajo la nueva única figura existente, a excepción del contrato de interinidad⁽²⁾.
- En relación con la anterior, existe «el riesgo de conductas empresariales estratégicas dirigidas a evitar el incremento de las cantidades debidas por extinción», de modo que los empresarios procedan a despedir prematuramente, en aquellas propuestas de indemnización creciente, para evitar que los trabajadores acumulen antigüedad y, que llegado el caso de la «necesaria extinción», su indemnización sea sustancialmente superior a la inicial⁽³⁾.
- Respecto de la propuesta que se siga, si se aboga por unificar las causas de despido y limitar el control judicial, se precariza el empleo en manos del empresario. En concreto, se limitaría el control judicial a la posibilidad de alegar causa de nulidad o incumplimiento de requisitos formales⁽⁴⁾.
- La anterior causa de precariedad abre la puerta al establecimiento de una reforma del despido por causas empresariales, obviando el resto de posibilidades que el «contrato de trabajo único» podría ofrecer⁽⁵⁾.
- Respecto de qué propuesta se plasmara legalmente, las causas de extinción podrían unificarse o no⁽⁶⁾.
- Muchas de las fórmulas sobre el «contrato de trabajo único» abogan por limitar la intervención judicial únicamente en caso de extinción cuando se alegue nulidad o incumplimiento de requisitos formales, como el pago de la indemnización tasada⁽⁷⁾.

En definitiva, las distintas propuestas en cuanto al «contrato de trabajo único» perfilarán su concepto y lo relativo a su extinción, que es causa de más discusiones doctrinales.

En el próximo apartado se incidirá, con el mayor orden cronológico posible, en las diferentes propuestas dadas por los abogados del «*contrato único*», así como las diferentes posturas que han ido perfilando cada uno de ellos.

9. PRINCIPALES PROPUESTAS DE CONTRATO ÚNICO.

9.1. PROPUESTA DE LOS 100 ECONOMISTAS.

En el año 2009 comienzan a fraguarse la necesidad de reformas laborales en España.

Un grupo de cien economistas firmaría la *«Propuesta para la reactivación laboral en España»*. De acuerdo con sus promotores, *«esta propuesta surge de la preocupación de investigadores en economía por la situación actual del mercado de trabajo español y los escasos pasos que se están dando para corregir sus principales ineficiencias. Su objetivo es contribuir al debate sobre la necesidad de una reactivación laboral en España, desde una perspectiva rigurosa e independiente, mediante argumentos sólidamente respaldados en la investigación económica»*²⁶

Consideran que pese a no tener la crisis un origen laboral, la destrucción del empleo en España era bastante superior a las sufridas en otros países de nuestro entorno. Por aquel entonces, la tasa de desempleo rozaba el 15% y los firmantes auguraban que podría alcanzar el 20%, tope rebasado en la actualidad (25,6% a febrero de 2014).

Cuatro son los presuntos problemas que se achacaban por aquel entonces al mercado laboral español, que a día de hoy siguen, se puede afirmar, sin tener una solución eficaz: *«-la alta volatilidad del empleo generado por un mercado de trabajo dual, -una negociación colectiva muy rígida, -mecanismos de protección a los parados [que] no alcanzan una cobertura suficiente, y -las grandes carencias [de España] en las políticas activas que persiguen ayudar a los parados en su búsqueda de trabajo»*.

En cuanto a la contratación, plantearon que *«para acabar con la dualidad laboral sea preciso simplificar el actual menú de contratos de trabajo con indemnizaciones por despido tan diferentes»*. Serían partidarios de mantener el contrato de interinidad y englobar el resto de contratos temporales bajo la figura del *«único contrato indefinido»* para *«todas las nuevas contrataciones»*. No recortarían los derechos adquiridos por los trabajadores contratados bajo la anterior legislación, sino que se establecería un periodo transitorio: los contratos existentes antes de la futura posible reforma seguirían siendo regulados por las disposiciones por las que fueron

²⁶ **RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C.** Algunos aspectos jurídicos de la propuesta de contrato único. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1229-1250. ISSN 0213-0556.

creados, mientras que el resto de contratos nacidos bajo la reforma que introdujera tal contrato, se formularán bajo la única forma existente: *«único contrato indefinido»*, salvo el mantenimiento de los contratos de interinidad.

Afirman que la principal ventaja que arroja este nuevo contrato sería evitar *«la enorme brecha existente entre el bajo nivel de indemnizaciones de los contratos temporales y el alto nivel de protección de los contratos indefinidos actuales»*. Es destacable que en aquel año no se había producido las reformas a la extinción de los contratos con las que se *«abarataba el despido»*, llegando en la actualidad a una indemnización, en general, en caso de procedencia de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades (art. 53.1.b) ET), y en caso de improcedencia de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades (art. 56 ET). Reforma que desvirtúa tal afirmación de la *«Propuesta de los 100»* pues muchos de los defensores actuales del *«contrato único»* basan la indemnización en los topes máximos establecidos tras la reforma y que consideran que no son desmesurados, pues son límite suficiente para proteger al trabajador y flexibilizar el mercado actual. Es decir, con las sucesivas reformas el principal argumento del *«escalón indemnizatorio»* se vio desvirtuado.

Además, afirman que con la introducción del *«único contrato indefinido»* podría favorecerse un despegue de la contratación a tiempo parcial, desalentado en nuestro país, según advierten el grupo de los 100, por el excesivo uso de la temporalidad.

Lo trasgresor de tal propuesta conllevaría un fuerte debate, sin embargo, las posturas enfrentadas y radicalizadas han hecho que no éste no exista, desechando la innovadora propuesta, fruto en la actualidad de desarrollo teórico y algún intento práctico, pero sin el adecuado debate.

9.2. LA PROPUESTA DE LA CEOE Y SU DESARROLLO POR EL CEIM.

En el mismo mes en que el grupo de cien economistas presentara la propuesta, sería la CEOE la que remitiera a partidos políticos y sindicatos *«un documento, fechado el 22 de abril de 2009, en el que se sugirió la creación de un contrato laboral «indefinido no fijo», que parcialmente inspiró la versión de «contrato único» planteada*

por la patronal madrileña (CEIM) en su «Propuesta [de los empresario de la Comunidad de Madrid] para recuperación económica» de octubre de 2011»²⁷.

La propuesta del CEIM de 2011 que tendrá vocación de ámbito nacional se estructura en diez formulaciones que consideran fundamentales para reactivar la economía, que pasa por desarrollar la actividad empresarial y aumentar la competitividad de la economía española.

Relativa al «contrato único» en particular, y al ámbito laboral en general, será la «propuesta número III: mercado de trabajo».

Esta propuesta buscará mayor flexibilización y menor control, plasmado en imponer con «carácter prioritario, inexcusable e inmediato» una ruptura con el actual sistema de intervención administrativa y una mayor flexibilización laboral que reduzca al mínimo indispensable, como se indicará, los conflictos laborales judicializados.

Respecto a la contratación y a los costes laborales propusieron «la reducción de los más de cuarenta tipos de contratos que existen» estableciendo un «contrato único indefinido» que sería la base en el sistema de contratación, mantendrían distintas modalidades formativas o temporales causales y crearían un nuevo contrato: «contrato de fomento de empleo».

En concreto, son partidarios de un «contrato único indefinido» con una indemnización no variable, no aumentará en función de la mayor antigüedad del trabajador. Será siempre de 20 días por año con el límite de doce mensualidades y no distinguirán, a diferencia del resto de propuestas sobre el «contrato de trabajo único», entre extinción por causas económica, disciplinaria o en caso de despido improcedente. De tal indemnización, y siguiendo con el modelo austriaco, el Estado se hará cargo de una parte mediante un fondo.

A pesar de tal denominación no se extrae que sean partidarios de un verdadero «contrato único», pues mantendrán el contrato para la formación, de prácticas y contratos temporales causales, además de crear el contrato temporal de fomento de empleo de inserción.

²⁷ **ÁLVAREZ GIMENO, Rafael.** El contrato único de trabajo: propuestas y respuestas. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*. 2013, 6, 5, 37-70. ISSN1889-1209.

Del análisis de sus características se extrae un sistema de contratos laborales muy beneficiosos para el empresario, ya sea por beneficios por parte del sector público como a cargo del propio trabajador: –contrato para la formación: solicitan una formación teórica a cargo de los Servicios de Empleo inferior al 25% y un coste cero en cotización tanto para empresa como trabajadores, –contrato en prácticas: reducción de los costes salariales y de las cotizaciones a la Seguridad Social, además de una ampliación de hasta tres años para todos los titulados, –contrato temporal de fomento de empleo de inserción: una duración de dos años y retribución en base al Salario Mínimo Interprofesional.

También es relevante respecto del estudio del «contrato de trabajo único» atender a sus propuestas en relación a las medidas de flexibilidad interna. A este respecto, limitarán el ámbito de actuación judicial únicamente a cuando se alegue, respecto de un despido, un motivo de nulidad de la decisión empresarial (v. gr. discriminación) u otros motivos formales (v. gr. falta de pago de la indemnización) y no para revisar o validar la pertinencia económica.

Proponen que desaparezca *«la calificación judicial de procedencia e improcedencia de causa económica, existiendo sólo la posibilidad de que haya ausencia de causa, que será equivalente al despido disciplinario improcedente. En el despido disciplinario se recuperará la previsión legal de procedencia por existencia de prueba de causa tipificada en convenio, suprimiendo la práctica judicial de valorar «proporcionalidad».* Es decir, judicialmente no se puede apreciar la falta de causa económica, pues toda extinción con causa se presume que es por ese origen, sin embargo, la ausencia de causa -por decisión libre del empresario- califica el despido como disciplinario improcedente.

No obstante, tal calificación se desarrolla en sí misma como ineficaz, pues la indemnización de referencia de 20 días/año con máximo de una anualidad no parece que se amplíe en caso de despido disciplinario improcedente.

En suma, proponen un despido libre indemnizado sin control judicial: misma indemnización se alegue cualquier causa de las actuales o no se alegue ninguna.

La propuesta de la Patronal respecto del «contrato de trabajo único», así como su desarrollo por CEIM, *«sí parece buscar abiertamente un abaratamiento en los costes*

del despido» a diferencia del señalado en la «Propuesta de los 100» o el propuesto por UPyD²⁸. Se puede afirmar que han diseñado un tipo nuevo de contrato, que nada tiene que ver con un «contrato único» como el desarrollado en el trabajo, pues la nota esencial de este tipo de contrato, el encontrarse en situación de no temporalidad o permanencia, no se dará hasta pasados tres años, pues todos los nuevos contratados pasarán por el «contrato en prácticas», lo que vuelve a establecer una dualidad laboral, haciendo que en nada mejore la situación actual. Es, en definitiva, un contrato de empresarios para empresarios.

9.3. «ESTRATEGIA EUROPA 2020».

Desde febrero de 2010 hasta la actualidad se ha ido y se seguirá perfilando la «estrategia Europa 2020»²⁹.

Tal actuación se ha llevado a cabo bajo la Presidencia de la Comisión Europea de José Manuel Barroso y pretenden encaminar el crecimiento de la Unión Europea en la actual década.

Entre sus objetivos, con relevancia a este trabajo, se encuentra los relacionados con materia de empleo. Se fija para cada Estado miembro unos objetivos individuales, que se apoyarán tanto en medidas propias elaboradas por la propia Unión como por los Estados miembros.

Se pretende conseguir «trabajo para el 75% de la población de edades comprendidas entre 20 y 64 años». Para ello proponen: «-intensificar las reformas para mejorar la flexibilidad y la seguridad del mercado laboral («flexiguridad»), - dotar a la gente con las aptitudes adecuadas para los puestos de trabajo de hoy y de mañana, - mejorar la calidad del empleo y garantizar mejores condiciones laborales, y -mejorar las condiciones para la creación de empleo». En concreto para España pretenden que en 2020 exista una tasa de empleo del 74%³⁰.

El 13 de mayo de 2013 el comisario de Empleo Lászlo Andor afirmó: «hay que acabar con la dualidad que existe entre los trabajadores temporales y los indefinidos.

²⁸ **ÁLVAREZ GIMENO, Rafael.** El contrato único de trabajo: propuestas y respuestas. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal.* 2013, 6, 5, 37-70. ISSN 1889-1209.

²⁹ **EUROPA 2020.** *Estrategia Europa 2020.* 01 03 2014. http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm

³⁰ Se concretan en objetivos nacionales para que cada Estado miembro pueda por sí mismo evaluar su avance hacia esas metas. 11 05 2014. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_es.pdf.

No hay una necesidad urgente de ahondar en la flexibilización del mercado trabajo, aunque se podría ir más allá en materia de contratación, con la creación de un contrato único abierto»³¹. De esta forma la Comisión Europea firmó la senda por la que se deberían encaminar las reformas laborales a fin de mejorar y cumplir los objetivos de la «estrategia Europa 2020».

9.4. SEGUNDA PROPUESTA DE LOS 100 ECONOMISTAS.

Siguiendo con la «Propuesta de los 100» en enero de 2010 parte de aquellos integrantes presentaron la «Propuesta para la reactivación laboral en España»³². La esencia de esta reside en desarrollar la «Propuesta de los 100» y mostrar su viabilidad. Dado que muchos de sus argumentos han sido superados por las posteriores reformas laborales se ha de centrar la atención en la visión general de sus estudios con repercusión en el «contrato de trabajo único».

La diferenciación que hace la legislación laboral entre contratos indefinidos y de duración determinada no establece una ruptura entre ambos tipos de contratos. Como ya se expuso, el Estatuto de los Trabajadores establece presunciones por las que habrá de considerarse que en muchas ocasiones nos encontramos ante un contrato indefinido aunque pudiera parecer ser temporal (v. gr. incumplimiento de requisitos formales). Es decir, la legislación laboral parte de un contrato tipo indefinido. No obstante, y como sugiere la propuesta de Fedea en el punto 6³³ en 2010, y reflejo en la actualidad, tal conversión no se da.

Aquí se vuelve a la idea por la que se afirma que los contratos temporales tienen por objeto ser la antesala del indefinido.

³¹ ESTRELLA DIGITAL. Bruselas pide a España un contrato único para indefinidos y temporales. 11 05 2014. <http://www.estrelladigital.es/articulo/economia/bruselas-pide-espana-contrato-unico-indefinidos-y-temporales/20130513193529097648.html>

³² DOLADO, Juan José y FELGUEROSO, Florentino. Propuesta para la reactivación laboral en España. Andrés, Javier; Bentolila, Samuel; de la Rica, Sara; Fernández Kranz, Daniel; Fernández Villaverde, Jesús; Fernández Kranz, Daniel; García Pérez, José Ignacio; Garicano, Luis; Güell, Maia; Jansen, Marcel; Jiménez, Sergi y Rodríguez-Planas, Nuria. Fedea. Enero 2010. 01 03 2014. V. 140110. http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=755

³³ GARCÍA PÉREZ, Jose Ignacio. Punto 6 ¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo? En el citado e-book: DOLADO, Juan José y FELGUEROSO, Florentino. Propuesta para la reactivación laboral en España. Andrés, Javier; Bentolila, Samuel; de la Rica, Sara; Fernández Kranz, Daniel; Fernández Villaverde, Jesús; Fernández Kranz, Daniel; García Pérez, José Ignacio; Garicano, Luis; Güell, Maia; Jansen, Marcel; Jiménez, Sergi y Rodríguez-Planas, Nuria. Fedea. Enero 2010. 01 03 2014. V. 140110. http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=755

En relación a su afirmación, presumen que es debido al fuerte escalón que supone para el empresario pasar de un despido gratuito o casi, en los contratos temporales a una indemnización, a fecha de 2011, de 45 días por año trabajado. Tal diferencia hace que los empresarios aboguen por la rotación de trabajadores, por lo que la transformación de temporales a indefinidos, que en teoría no se daría debido el diferente objeto de unos y otros, no se da.

Con tal argumento es razonable que sigan con la voluntad de establecer *«un único contrato con una subida más gradual de la indemnización por año trabajado, empezando con un nivel inicial ligeramente superior al actual para los contratos temporales y acabando en un valor cercano a la media europea»*. Hasta este punto no existe diferencia con el resto de propuestas.

Serán partidarios de que la indemnización se reciba *«por cualquier causa de despido justificada pero que no sea considerada por un juez como procedente por motivos disciplinarios»*, es decir, la indemnización se recibe por cualquier causa y en la misma cantidad sin distinción de procedencia o improcedencia.

No obstante, tal postura se verá distorsionada con la formulación de los *«Diez principios fundamentales para lograr una reforma laboral eficaz y justa»*³⁴ publicado en enero de 2012, al manifestar un cambio de postura respecto de la de 2011. En el principio 8 afirman que *«las indemnizaciones por despido, tanto procedente como improcedente, deben depender de la antigüedad en el empleo»*³⁵. Pasan a ser partidarios de la diferenciación entre procedencia e improcedencia, lo que el grupo parlamentario UPyD basándose en tal estudio presentará en 2012.

En el punto siguiente³⁶, que será objeto de desarrollo en el apartado de este trabajo *«constitucionalidad del contrato único»*, vuelven a afirmar, como el resto de partidarios de este nuevo contrato, la importancia que tendrá la extensión de la tutela

³⁴ FEDEA. *Diez principios fundamentales para lograr una reforma laboral eficaz y justa Enero 2012*. 01 03 2014.

http://www.fedea.net/10-principios/10_principios_fundamentales.pdf

³⁵ ÁLVAREZ GIMENO, Rafael. El contrato único de trabajo: propuestas y respuestas. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*. 2013, 6, 5, 37-70. ISSN 1889-1209.

³⁶ BENTONILLA, Samuel y JANSEN, Marcel. *Punto 7 La viabilidad jurídica del contrato único*. En el citado e-book: DOLADO, Juan José y FELGUEROSO, Florentino. *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Andrés, Javier; Bentolila, Samuel; de la Rica, Sara; Fernández Kranz, Daniel; Fernández Villaverde, Jesús; Fernández Kranz, Daniel; García Pérez, José Ignacio; Garicano, Luis; Güell, Maia; Jansen, Marcel; Jiménez, Sergi y Rodríguez-Planas, Nuria. Fedea. Enero 2010. 01 03 2014. V. 140110. http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=755

judicial efectiva a todos los firmantes de un «*contrato de trabajo único*» pues los actuales contratos temporales no gozan de la misma protección.

En definitiva, en tal desarrollo de la «*Propuesta de los 100*» abogarán por «*un contrato único*» con la salvedad del contrato de interinidad. Respecto de aquellos «*trabajos incidentales en hora punta*» creen que la solución pasará por reformar la legislación de las empresas de trabajo temporal (ETT) y que sean éstas las que pongan a disposición de las empresas necesitadas de mano de obra a los empleados.

9.5. PROPUESTAS PARLAMENTARIAS DEL GRUPO UPYD.

Será el grupo parlamentario Unión Progreso y Democracia (UPyD), el que con base en la «*Propuesta de los 100*» y en los posteriores estudios de Fedea³⁷, presente la enmienda al Real Decreto Ley 3/2012³⁸. Es destacable señalar tal enmienda al ser el primer intento de regulación legal, no un mero estudio teórico, en el seno del Poder Legislativo³⁹.

La postura de UPyD se ha visto perfilada y el pasado 31 de enero de 2104 registró una proposición de Ley relativa al «*Contrato Único Indefinido*»⁴⁰, que es a día de hoy la postura que siguen manteniendo⁴¹.

Su propuesta parte, al igual que el resto de las formuladas, de la idea de la dualidad del mercado laboral español. Consideran que las sucesivas reformas laborales que se han llevado a cabo «*no sólo no han reducido la dualidad sino que la han acrecentado*».

Afirman que aunque el tejido productivo español está compuesto «*en un 95% por autónomos y PYMES*», esto no es la base para la enorme dualidad del mercado laboral español. Se ha potenciado la contratación laboral mediante la «*flexibilidad*»

³⁷ **ÁLVAREZ GIMENO, Rafael.** El contrato único de trabajo: propuestas y respuestas. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*. 2013, 6, 5, 37-70. ISSN 1889-1209.

³⁸ Enmienda nº 78 (BOCG 17-4-2012) al *Proyecto de la Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Real Decreto Ley 3/2012 [RCL, 2012, 147, 181].

³⁹ **ÁLVAREZ GIMENO, Rafael.** El contrato único de trabajo: propuestas y respuestas. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*. 2013, 6, 5, 37-70. ISSN 1889-1209.

⁴⁰ 122/000138 *Proposición de Ley relativa a la regulación de un contrato de trabajo único indefinido. Presentada por el Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia*. Día de presentación: 31 de enero de 2014.

⁴¹ Así confirmó José Vicente Pi García encargado del servicio de Información de UPyD (información@upyd.es) que afirma que en tal Proposición se encuadra su actual postura.

laboral externa a través de la contratación temporal» soslayándose «el debido control del principio de causalidad en esa contratación».

Afirman que la actual contratación laboral *«precariza el empleo»* y *«se perjudica el sistema de protección social incrementando el gasto en prestaciones de desempleo y en asistencia sanitaria».*

Hacen referencia a la ya citada *«Estrategia Europa 2020»* y consideran que las medidas tomadas al respecto han pasado por *«establecer bonificaciones o reducciones de cuotas a la Seguridad Social y en la creación de un contrato de fomento de la contratación indefinida con indemnización por despido por debajo del contrato indefinido ordinario».* En 2012 se sustituiría tal creación por el contrato de apoyo a emprendedores y la igualación de la indemnización a la baja.

En el periodo actual de crisis, según datos del SPEE a enero de 2014, la situación de desempleo ha venido acompañada con una disminución superior al 50% de la concertación de contratos indefinidos al comparar los datos de 2007 y 2013, teniendo en este último año la contratación a tiempo parcial indefinida una subida de un 6,8%, lo que para ellos significa que *«parte de los contratos indefinidos son de baja calidad, ya que casi la mitad de los que se crean son a tiempo parcial».*

Tras considerar que la dualidad en el mercado de trabajo no es el eje fundamental de los problemas económicos, entienden que la introducción de un *«contrato único indefinido»* sería el elemento que por un lado *«redujera cargas administrativas»*, entendidas éstas como reducción de campañas de publicidad de difusión de los nuevos contratos laborales, así como, y fundamental, *«aumentase la flexibilidad de las empresas a la hora de gestionar su capital humano, a la vez que garantizase la seguridad de los trabajadores y la calidad del empleo, potenciando la formación continua y las políticas activas de empleo de manera eficiente, con el fin de equipararnos a los países más avanzados de nuestro entorno».*

Entre los rasgos fundamentales del *«contrato de trabajo único»* que proponen destaca la supresión del resto de contratos salvo el de interinidad, estableciendo una indemnización creciente en función de los años trabajados en el supuesto de extinción; distinguiendo entre despido procedente e improcedente e incluyendo como causa objetiva de extinción *«la finalización de la obra o servicio para la que pudo ser*

contratado el trabajador, que deberá figurar expresamente incluida en el contrato de trabajo y estar permitida por los convenios colectivos aplicables». Además introducirán nuevas normas procesales que reforzarán el poder de la inspección de trabajo, «al hacer que sus actas sean directamente ejecutables».

Es reseñable la importancia de los periodos formativos dentro del «*contrato de trabajo único*». Se establecerá un periodo de prácticas con quienes posean un «*título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes*», «*o de certificados de profesionalidad*». Este «*periodo de prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años*», dentro del marco de esos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los de ámbito inferior, podrán adecuarlo a las especialidades del sector y a las prácticas que se realicen.

Es significativa la prohibición por la cual «*ningún trabajador podrá estar en periodo de prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad*». De esta forma, el trabajador que supere el periodo de prácticas en una empresa por una titulación o certificado de profesionalidad provocará que los distintos empresarios se obliguen, llegado el caso, a contratar al trabajador mediante el contrato único indefinido al nivel de cualquier otro trabajador. Además, establecen la prohibición para aquellos casos que el trabajador tenga varias titulaciones o certificados de profesionalidad de que el periodo de prácticas para el mismo puesto, en la misma empresa, sea por tiempo superior a dos años. Es decir, se evita que distintas titulaciones o certificados de profesionalidad que podría haber obtenido un trabajador y den acceso a un mismo puesto de trabajo, el empresario haga uso de ellas y ampliase, fraudulentamente, el tiempo máximo del periodo de prácticas.

Respecto del periodo de pruebas, salvo que el convenio colectivo sectorial estatal establezca otra cosa, no podrá ser superior a un mes para aquellos trabajadores en posesión de un «*título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3 que fijen un periodo de prácticas*».

Respecto al salario establecen que el convenio colectivo estatal no podrá para este periodo establecer una paga *«inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia de la situación»* respecto del que cobraría un trabajador que *«desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo»*.

Además, añaden, que podrá llevarse en la empresa, para un trabajador, un periodo de formación con el objetivo de cualificarlo profesionalmente. Para ello se seguirá un *«régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, incluido el universitario»*, trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo o formación universitaria.

El resto de disposiciones de la *«Proposición de Ley»* persiguen la adecuación de la *«normativa de bonificaciones, jubilación parcial, sanciones a la regulación del contrato único indefinido»*.

Además, establecerán el régimen transitorio para la aplicación del contrato único indefinido respetando los derechos adquiridos por los trabajadores que ya se encontraban en una situación indefinida.

9.6. LA NUEVA «TARIFA PLANA» Y SUS EFECTOS.

Es necesario llegado este punto hacer referencia a la nueva *«tarifa plana»* respecto a su incidencia en la creación de contratos indefinidos *«tradicionales»*. Siendo la medida que puede ocasionar la desaparición de la propuesta teórica de *«contrato único»* sí llega a funcionar, lo cual se demostrará a lo largo del año.

A finales de febrero de 2014 durante el *«Debate sobre el Estado de la nación»* el Presidente del Gobierno anuncia la creación de una *«tarifa plana»* de 100 euros para la Seguridad Social en los contratos indefinidos. Al anunciarla afirma solemnemente que *«se trata del impulso a la creación de empleo más importante de nuestra historia»*.

Tal novedad se introduciría mediante el Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. La exposición de motivos afirma que el conjunto de medidas que se establecen tienen el objetivo de *«fomento del empleo y de la contratación indefinida a través de una importante reducción de las cotizaciones sociales para favorecer la creación de empleo»*.

estable». La «reducción se articula a través del establecimiento de una tarifa plana reducida de las cotizaciones sociales para nuevas contrataciones indefinidas que mantengan el empleo neto durante al menos tres años».

Del artículo único del RDL se extraen los requisitos necesarios para que la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes se reduzca, cuando se celebren nuevos contratos indefinidos siempre que su actividad se encuadre en el Régimen General de la Seguridad Social. La cuota por contingencias comunes a cargo del empresario será de 100 euros para contratos indefinidos a tiempo completo y si se celebran contratos indefinidos a tiempo parcial, la cotización será reducida a 75 euros si la jornada de este trabajador se corresponde con entre un 75 por 100 de la de un trabajador a tiempo completo y a 50 euros mensuales cuando la jornada de este trabajador sea de al menos un 50 por 100 de la de un trabajador a tiempo completo.

Los contratos que quieran acogerse a esta medida deberán celebrarse entre el 25 de febrero y el 31 de diciembre de 2014, aplicándose las reducciones durante 24 meses desde la *«fecha de efectos del contrato»*. Una vez transcurridos esos 24 meses las empresas que cuenten con menos de diez trabajadores en el momento en que se formuló o formularon los contratos indefinidos a los que se le aplica la reducción tendrán derecho a una disminución del 50 por 100 de la ya cotización *«normal»* por contingencias comunes del empresario⁴².

Se traduce en, por ejemplo, un contrato indefinido a tiempo completo encuadrado en el Régimen General celebrado el 1 de mayo de 2014 hasta el 1 de mayo de 2016 tendrá una cotización por contingencias comunes de 100 euros a cargo de la empresa y de 4,70 por 100 de la base por contingencias comunes a cargo del trabajador (datos según los establecidos en el artículo 128 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, lo que significa que tales porcentajes a cargo del trabajador irán variando en cada ejercicio presupuestario).

Si suponemos que este trabajador es contratado indefinido a tiempo completo por una empresa de menos de diez trabajadores en el momento de la contratación, desde el 1 de mayo de 2016 al 1 de mayo de 2017, tendrá derecho a -con datos establecidos por la LPGE para 2014 y que presumiblemente serán distintos en los ejercicios de 2016

⁴² Es relevante señalar que la *«tarifa plana»* no afecta a la cuantía de la futura pensión de los trabajadores.

y 2017- a cotizar el empresario por contingencias comunes el 11,8 por 100 de la base por contingencias comunes.

La introducción de la «*tarifa plana*» ha supuesto que los contratos indefinidos celebrados en abril de 2014 alcanzaran la cifra de 122.621, datos que «*suponen el número más elevado de los últimos 18 meses y el mejor resultado para este tipo de contratos en un mes de abril desde 2008*». No obstante, solo 68.520 de ellos fueron a jornada completa, lo que supone un 26,5% más que en abril de 2013⁴³. No obstante, y como se señaló en la propuesta de UPyD, dada la forma de utilización por los empresarios de la contratación indefinida a tiempo parcial vuelve a significar que 54.101 trabajadores es posible que sigan precarizados en el empleo.

Se advierte de la peligrosidad de que esta medida lleve a cabo una sustitución de los antiguos trabajadores por otros nuevos que reduzcan su cotización, si bien, en la práctica esto supondría un coste para el empresario mayor, al tener que despedir con una indemnización de 33 días salario en caso de ser improcedente el despido o de 20 días de salario en el caso de concurrir causas objetivas, y además tales situaciones impedirían acogerse a la «*tarifa plana*» por los requisitos establecidos en el apartado dos de su artículo único.

Otro problema es reseñable, se «*permitió un hueco que permite la conversión de contratos temporales en fijos sin incrementar la plantilla*». Si bien es cierto que la medida está pensada para reducir la elevada tasa de desempleo, pero a la luz de este trabajo, la conversión de temporales en indefinidos en un buen hecho pues, en definitiva, los contratos temporales están abocados a llevar a los trabajadores a una situación de desempleo, teóricamente, deberían ser contratados para «*situaciones puntuales*» de necesidad en la empresa.

En definitiva, el resultado de la «*tarifa plana*» puede advertirse como positivo, aunque no deja de ser un parche hasta final de 2014, pudiendo el Gobierno decidir ampliar el plazo. Tal medida no tiene miras de acabar con la dualidad laboral, entendida ésta como la utilización de contratos de duración determinada por el fuerte escalón entre la indemnización de un contrato indefinido y la bastante inferior indemnización por contrato de tiempo convenido.

⁴³ **EL PAÍS.** *La 'tarifa plana' impulsa los contratos indefinidos a máximos de 18 meses.* 16 05 2014. http://economia.elpais.com/economia/2014/05/06/empleo/1399389892_822502.html

10. CONSTITUCIONALIDAD DEL CONTRATO ÚNICO.

En este punto se trata de analizar si la propuesta de contrato único es viable desde la perspectiva constitucional, y en su caso, desde la perspectiva internacional.

Tres figuras han aparecido a lo largo del análisis de los diferentes «*contratos únicos*»:

1. La discriminación o periodo transitorio de modo que el contrato único indefinido solo afecte a todos los nuevos contratos celebrados.
2. En atención a las causas de despido y relativo a la intervención judicial en la calificación del mismo.
 - a. La supresión de las causas de despido según «*La propuesta de los 100*».
 - b. La extinción por causa económica con la no posibilidad de la calificación en vía judicial de procedencia o improcedencia. Solo existirá la posibilidad de ausencia de causa calificando el despido como disciplinario improcedente. En tal despido se traerá de nuevo la «*existencia de prueba justificada en convenio, y suprimiendo la práctica judicial de valorar [la] «proporcionalidad»*». Todo ello en relación con los estudios del CEIM en 2011.
 - c. Fedea en 2010 propone que la indemnización se reciba «*por cualquier causa de despido justificada pero que no sea considerada por un juez como procedente por motivos disciplinarios*», es decir, indemnización fija en parte similar a la propuesta del CEOE.
 - d. Unificación de las indemnizaciones tanto improcedente como procedente. Se procedería a unificar ambas, la procedente por causas empresariales se aumentaría hasta el nivel de los despidos disciplinarios improcedentes según los estudios realizados por Fedea en 2012.
 - e. UPyD distinguirá entre procedencia e improcedencia e introducirá la finalización por obra para la asimilación de los contratos temporales.

10.1. PERIODO TRANSITORIO.

Respecto al primer rasgo común susceptible de inconstitucionalidad, es decir, el régimen transitorio que todas las propuestas de «contrato único» analizadas (y prácticamente existentes) proponen, pasa por diferenciar o discriminar a los trabajadores anteriores a la reforma que introduzca el «contrato único» de los nuevos trabajadores que se incorporen bajo la única forma contractual existente con posterioridad, el «contrato único».

Todas las propuestas establecen un régimen diferenciado, si bien, sólo la Proposición de Ley formulada por UPyD en enero de 2014 plasma la posible regulación legal de ese régimen transitorio.

Por lo que, la «Proposición de Ley relativa a la regulación de un contrato de trabajo único indefinido»⁴⁴ establece:

«Disposición transitoria primera. Indemnizaciones por despido improcedente.

1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por esta Ley, será de aplicación a los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, cualquiera que fuera su modalidad, se calculará conforme a lo previsto en la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Disposición transitoria segunda. Indemnizaciones por despido procedente.

La nueva regulación del artículo 53.1.b) no resultará de aplicación a los contratos de trabajo vigentes, cualquiera que fuera su modalidad, a la entrada en vigor de esta Ley y se aplicará lo dispuesto en la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Disposición transitoria tercera. Régimen aplicable a los contratos de duración determinada.

⁴⁴ 122/000138 Proposición de Ley relativa a la regulación de un contrato de trabajo único indefinido. Presentada por el Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia. Día de presentación: 31 de enero de 2014.

Los contratos de duración determinada concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron, incluida su indemnización.

Disposición transitoria cuarta. Régimen aplicable a las prácticas no laborales.

Las prácticas no laborales reguladas por el Real Decreto 1543/2011 vigentes en el momento de entrada en vigor de esta Ley continuarán rigiéndose por esa normativa hasta su extinción».

Es decir, la nueva regulación no influirá en ningún caso en los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley que introduzca la regulación del «contrato único».

Se procede a crear dos regímenes, cuyo escalón es la entrada en vigor de la reforma y con el objetivo de que una vez pasen a extinguirse los contratos anteriores a la misma por cualquiera de las causas previstas, no se pueda volver a aquel régimen, siendo de aplicación obligada la nueva regulación del «contrato de trabajo único».

Tal diferenciación resulta discriminatoria para los trabajadores con contratos celebrados con anterioridad a la reforma y los celebrados bajo la reforma. Constitucionalmente esto podría chocar con el principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución.

La jurisprudencia sí se ha pronunciado respecto de regímenes transitorios establecidos por convenios colectivos que establecían diferenciación por fecha de ingreso respecto de si ésta se llevó a cabo antes o después de la reforma. Se establece por la jurisprudencia⁴⁵, tanto constitucional como ordinaria, que en la mayoría de ocasiones y con carácter general, se muestra contraria a admitirlo al no ser conforme al principio de igualdad. Para ello se entronca en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional⁴⁶, la cual ha estudiado la posible discriminación de trabajadores por una norma colectiva. Tal sentencia afirma que «*la distinta fecha de ingreso en la empresa, por sí sola, no puede justificar un modo diferente de valoración de la antigüedad en el convenio de un grupo de trabajadores respecto de otro, puesto que su lógica descansa*

⁴⁵ **GOERLICH PESET, José maría.** ¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica.* 2010, 1, 1205-1228. ISSN 0213-0556.

⁴⁶ STCo 27/2004, de 4 de marzo. RTC 2004/27.

en un trato peyorativo a quien accede más tarde al empleo, [...]». Y añaden «que la simple condición de trabajador de más reciente contratación no conlleva por defecto tareas de menor entidad, ni menor calidad en el servicio, ni esa diferencia material impide en su caso la equivalencia de valor o de importancia de unas y otras prestaciones».

De lo dicho se extrae, en palabras del TC, que se dará la igualdad ante la ley cuando, en primer lugar, «la diferencia de trato resulte «para superar el juicio de proporcionalidad en sede constitucional resulte objetivamente justificada»», y en segundo lugar, se «supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida».

La sentencia, es necesario recordar, se refiere a periodos transitorios entre convenios colectivos. ¿Se puede aplicar lo dicho a regímenes transitorios en leyes que establezcan periodos diferenciados y que por tanto instituyan una clara discriminación? De ser el criterio aplicable, la lógica de la evolutiva legislativa se vería truncada. Además, «[...] la jurisprudencia constitucional no estima que la mera sucesión temporal de normas sea en sí misma irrazonable, por más que la no presunción de retroactividad (art. 2.3 CC) pueda dar lugar a la coexistencia de regímenes jurídicos distintos sobre una misma materia⁴⁷. El principio de igualdad ante la ley, en otras palabras, no opera como un límite frente al cambio legislativo»⁴⁸.

De hecho cabe extraer de la práctica actual ejemplos de una verdadera discriminación entre trabajadores con periodos de cotización en épocas distintas en vía de percibir la pensión de jubilación. De este modo, baste observar las diferentes modalidades de jubilación en función de la edad. Si bien muchas pueden estar justificadas por motivo del trabajo realizado que da derecho a la pensión, -jubilación en el caso de trabajadores de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o por la persona que lo realiza, -jubilación en el caso de personas con discapacidad, otras no tienen un fundamento no discriminatorio que las sostenga: -

⁴⁷ STCo 123/1989, de 6 de julio y STCo 89/1994, de 17 de marzo.

⁴⁸ En palabras de L. Díez Picazo en **DÍEZ-PICAZO, Luis**. El principio de igualdad ante la ley. *Estudios y Comentarios Legislativos (Civitas). Sistema de Derechos Fundamentales (Thomson Reuters Aranzadi)*. 2008, 3389. ISBN 978-84-470-3105-4.

jubilación anticipada de quienes hayan sido mutualistas con anterioridad al 1 de enero de 1967.

Este régimen que distingue por una fecha concreta, 1 de enero de 1967, tiene su justificación en mantener los derechos adquiridos por aquellos trabajadores en detrimento del resto de trabajadores. ¿Está justificada tal situación? La no creación de situaciones transitorias no permitiría avanzar en el sistema legislativo, por lo que, por analogía, establecer un régimen transitorio entre los trabajadores con anterioridad a la reforma que introduzca el «*contrato único*» y los trabajadores que firmen su contrato bajo la reforma, superará el juicio de la proporcionalidad, pues el objetivo de la reforma busca la desaparición de la dualidad laboral y de la precarización del encadenamiento de los contratos temporales. El fin buscado proporciona la estabilidad necesaria en el empleo, y la cierta discriminación sufrida se verá superada con el paso del tiempo, una vez que los trabajadores que se regulasen por el régimen anterior se separan de la situación laboral activa o perdieran su empleo y al volver al reincorporarse lo tendrán que hacer bajo la forma de «*contrato único*».

La regla de la proporcionalidad no se cumpliría si el empresario pasa a sustituir a los anteriores trabajadores cuya relación laboral nació antes de la reforma introductoria del contrato único por nuevos trabajadores con «*contrato único*». Supondría que el empresario extinguiría los anteriores contratos, indemnizado por extinción improcedente, y contratando nuevos trabajadores que al perder su antigüedad le aseguraría, llegado el caso, de extinguir bajo indemnizaciones más bajas. No obstante, esta práctica resultaría inútil por el coste del despido de los trabajadores y la búsqueda de nuevos.

Es por tanto, que bajo distintas situaciones la proporción del régimen transitorio supera la barrera de la igualdad del artículo 14 de la Constitución.

Cabe afirmar que «*no es lo mismo enjuiciar el contenido de un convenio, a la luz de art. 14 CE y, sobre todo, de las normas legales que lo desarrollan en el ámbito laboral [...] que valorar la constitucionalidad de una hipotética ley formal que establezca un eventual contrato único*»⁴⁹ y se añade que «*las últimas reformas laborales se han introducido importantes diferencias entre contratos suscritos antes y*

⁴⁹ **GOERLICH PESET, José maría.** ¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1205-1228. ISSN 0213-0556.

después de una determinada fecha, sin que haya generado una verdadera polémica a propósito de la constitucionalidad de las misma» (por ejemplo, añade, «la reforma de 2012 impuso, con carácter general, una indemnización de 33 días/año para los nuevos contratos, manteniendo en todo o en parte la de 45 días/año para los indefinidos y los límites con contratos anteriores a la entrada en vigor del RDL 3/2012 (RCL 2012, 147, 181)»)⁵⁰.

En definitiva, la constitucionalidad referida al periodo transitorio, en relación con el artículo 14 CE, se vería fundamentada en que lo que busca la introducción de este nuevo contrato es evitar la desigualdad laboral que existe entre los contratados bajo un contrato indefinido de los que se hallan en situaciones de temporalidad.

El «contrato de trabajo único» lo que en verdad busca es desarrollar la igualdad del artículo 14 CE⁵¹.

10.2. LA CONSTITUCIONALIDAD DE LAS PROPUESTAS SOBRE LAS CAUSAS DE DESPIDO Y LA INTERVENCIÓN JUDICIAL EN LA CALIFICACIÓN DEL MISMO.

Respecto al segundo rasgo común que puede ser susceptible de inconstitucionalidad, el referente a la extinción del contrato, para determinar su pase constitucional o no, es preciso atender a la extinción del contrato a 2014 según lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

Uno de los rasgos característicos de la figura del contrato único que se ha propuesto desde los distintos sectores pasa por unificar las causas de despido.

En la actualidad el despido se articula en los artículos 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Parte de la doctrina afirma que se trata de un sistema de despido causal, no obstante, cabe considerar que el despido en España es «libre indemnizado»: la consideración del despido como improcedente da la opción al empresario de readmitir al trabajador o de abonar una indemnización –salvo que el despido se debiera a un representante legal que en ese caso se da la opción a éste-

⁵⁰ **ÁLVAREZ GIMENO, Rafael.** El contrato único de trabajo: propuestas y respuestas. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal.* 2013, 6, 5, 37-70. ISSN 1889-1209.

⁵¹ **ÁLVAREZ GIMENO, Rafael.** El contrato único de trabajo: propuestas y respuestas. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal.* 2013, 6, 5, 37-70. ISSN 1889-1209.

(artículo 56 ET). Lo único que evita que sea totalmente libre es la indemnización legalmente establecida.

La primera clasificación que se ha de seguir en relación al despido es según sea calificado como procedente o improcedente, o en su caso nulo (artículo 55.3 ET).

El contrato se extinguirá por alguna de las causas previstas en el artículo 49 ET. No todas las causas ahí previstas tendrán la consideración de despido, pues éste solo se produce cuando el empresario o empleador dará por extinguida de manera unilateral la relación laboral entre él y el trabajador y no sólo las calificadas como despido tendrán reconocida una indemnización por extinción del contrato.

Se considera **procedente la extinción sin derecho a indemnización** cuando exista acuerdo entre el empleador y trabajador (art. 49. 1. a) ET); en periodo de prueba; cumplimiento de alguna de las causas que figure en el contrato salvo que se trate de abuso de derecho del empleador (art. 49. 1. b) ET); por decisión unilateral del trabajador (art. 49. 1. d) ET); por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de que a juicio del órgano de calificación de la incapacidad, tal situación vaya a ser objeto de revisión por mejoría permitiéndole incorporarse a su puesto, por lo que subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente (art. 49. 1. e) ET); jubilación del trabajador (art. 49. 1. f) ET); por despido del trabajador entendido como despido disciplinario (art. 49. 1. k) ET) y por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 49. 1. m) ET).

Por otro lado, se considerará **procedente la extinción del contrato con derecho a indemnización** en los contratos de obra o servicio determinado que expire el tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto de contrato, con el derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio de aplicación progresiva, o la determinada en normativa específica que sea de aplicación (art. 49. 1. c) ET); por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, sin perjuicio de la sucesión de empresas, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante, teniendo el trabajador derecho en los tres primeros casos a una indemnización equivalente a un mes

de salario y para el cuarto caso deberá atenderse a lo dispuesto para el despido colectivo (art. 49. 1. g); por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor que imposibilite la prestación del trabajo correspondiéndole la indemnización por extinción por causas objetivas (arts. 49. 1. i) y h), 51. 4. y 53. 1. ET); por causas objetivas legalmente procedentes con una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades (arts. 49. 1. l), 52 y 53. 1. b) ET); y por decisión del trabajador fundada en una modificación sustancial o en un traslado (arts. 40 y 41 ET).

Por último, habrá de considerarse **improcedente siempre con derecho a indemnización** en los casos de que sea por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario teniendo derecho el trabajador a las indemnizaciones para el despido improcedente (arts. 49. 1. j), 50. y 56. ET) y siempre que no se den una de las causas para incluirlo en los sistemas de despido procedente se calificará el despido como improcedente, teniendo el empresario la facultad de optar, salvo que el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical que tendrá éste la opción de decisión, entre la readmisión del trabajador o abonarle una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, en ambos casos si no se toma la decisión se entenderá que se procede a la readmisión (art. 56 ET).

En último lugar se debe atender a la **calificación del despido como nulo**. El artículo 55.5 ET establece los supuestos de nulidad. Se establece que será de este modo calificado el despido que tenga por causa alguna de las *«prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador»*. Además establece tres motivos en los que se declarará nulo el despido salvo que el empresario demuestre la procedencia del mismo por motivos no relacionados con los siguientes: -suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo; - supuestos en los que sin estar en suspensión ya esté embarazada, supuestos de permiso por lactancia, cuidados de hijos prematuros o que tengan que seguir tras su nacimiento

hospitalizados, cuidado de familiares en todas las versiones del artículo 37.5 ET, en los supuestos de excedencia con reserva de puesto de trabajo del artículo 46.3 ET, y las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores; y –los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

El efecto del despido nulo será la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir (art. 55.6 ET).

Un frecuente error es entender que la calificación de un despido como procedente demostrándose posteriormente que era improcedente por no existir causa conlleva la nulidad del mismo. Si se atiende al art. 10 del Convenio 158 OIT este no impone, a las legislaciones de cada país, la nulidad del despido *«sino que autoriza, conforme a la Ley nacional, la fijación de una indemnización»*. Es decir, *«no puede basarse pues la argumentación para declarar la nulidad del despido en que no conste probada la existencia de causa, incluso cuando se ha reconocido el despido como improcedente, en las obligaciones internacionales contraídas, puesto que estas normas internacionales no imponen la nulidad, sino que defieren a la norma estatal la elección entre lo que conforme a nuestro derecho es la nulidad o la improcedencia del despido»*⁵².

Por lo que, serán causas distintas y por motivos distintos la procedencia, improcedencia o la nulidad de la extinción del contrato.

Tras el análisis general en cuanto a las tres calificaciones del despido existentes en la actualidad en el Estatuto de los Trabajadores, se debe atender a la respuesta dada por los agentes que proponen el contrato único en cuanto a su extinción.

Dos serán las principales manifestaciones en relación con la extinción del contrato indefinido. La primera de ellas pasa por unificar las causas de despido, lo que provoca la falta de intervención judicial en su calificación, con la salvedad del despido discriminatorio (o nulo) y la segunda gran manifestación es extensiva de lo actualmente

⁵² TSJ Islas Canarias/Las Palmas de 27 de abril de 2006. AS 2006\1576. Fundamento de Derecho primero.

regulado con la introducción de modificaciones para la perfecta integración de los contratos por obra y servicio determinados.

La Constitución establece en el artículo 35.1 una protección de los trabajadores frente al despido, manifestado como el derecho a obtener «una remuneración suficiente para atender sus necesidades y las de su familia», entendiéndose por tanto, que la estabilidad en el empleo es un factor necesario para el cumplimiento de esos fines.

La introducción del contrato único en cualquiera de sus variantes ha de ser conforme a lo establecido. No obstante, sectores doctrinales apuntan a la relativa inconstitucionalidad de la regulación actual.

El despido actualmente está configurado como un «despido libre indemnizado» (salvo, claro está, los supuestos de nulidad), lo que iría en contra del despido causal que se puede extraer de la Constitución. Si se considera que las diferentes regulaciones existentes han sido constitucionales, cualquier regulación que pase por eliminar causas pero manteniendo una indemnización que sea un medio de suficiencia por la pérdida del empleo, será constitucional. Además de mantener el supuesto de nulidad por vulneración de los derechos fundamentales (no discriminación)⁵³.

La problemática es relativa al artículo 96 CE. La introducción de una reforma debe ser conforme a normas que aun teniendo un rango legal no pueden ser modificadas por otras normas de rango legal. En concreto, aquellos tratados internacionales, entre los que se encuentran el Convenio 158 OIT y la Carta Europea de Derechos Fundamentales, forman parte del ordenamiento jurídico español y su modificación deberá ser llevada a cabo conforme a lo establecido en ellos o de acuerdo con las normas generales de Derecho internacional.

A la luz del Convenio 158 OIT⁵⁴ se ha de comprobar la legalidad de la reforma desde la perspectiva de la propuesta primera o trasgresora y desde la propuesta continuista en cuanto a la extinción del contrato.

⁵³ LAHERA FORTEZA, Jesús. Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato único. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1251-1270. ISSN 0213-0556.

⁵⁴ El artículo 30 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales establece: «todo trabajador tiene derecho a una protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales». Dado que su regulación es menos específica que el Convenio 158 OIT y que bajo lo establecido en ella no sería óbice para el desarrollo de cualquier

Las notas esenciales que se extraen del Convenio 158 OIT⁵⁵:

- Necesidad de causa para la extinción del contrato (artículo 4).
- Prohibición de extinción del contrato por motivos discriminatorios (artículo 5).
- Indemnización por fin de servicios en proporción, entre otros, al tiempo de servicios y al monto del salario pagadero directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones por los empleadores (artículo 12.1.(a)).
- Pérdida del derecho a la indemnización anterior en los casos en los casos de falta grave imputable al empleado (artículo 12.3).

Dos situaciones, en atención a lo señalado, son contrarias al ordenamiento jurídico:

- En todo caso sería contrario a principios constitucionales y normas legales de naturaleza supranacional la extinción del contrato sin indemnización cuando no exista culpa exclusiva del trabajador.
- Una extinción del contrato sin causa (o libre) y con una indemnización fija (número de días por año de servicio) o una indemnización con un coste progresivo en función de la antigüedad⁵⁶ podría declararse inconstitucional a la luz del artículo 35 CE y plenamente contraria al convenio de la OIT pues exige causa para su extinción.⁵⁷

propuesta de extinción, es preferible centrarse en los posibles impedimentos que el Convenio 158 OIT puede establecer a las diferentes propuestas.

⁵⁵ **GOERLICH PESET, José maría.** ¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1205-1228. ISSN 0213-0556. Establece tres niveles de protección que se extraen de la norma: «en el primero, el que se relaciona con las causas basadas en la conducta del trabajador, no existe protección alguna –o, al menos, no es necesario establecerla-; en el segundo, el vinculado a las demás causas extintivas –las relacionadas con la persona del trabajador o con los intereses de la empresa-, se prevé, aparte del preaviso, la existencia de una compensación por la pérdida del empleo; en el último, el resultante del control causal desarrollado por el órgano externo, se prevé la existencia de específicas consecuencias indemnizatorias relacionadas con la antijuridicidad de la actuación extintiva empresarial».

⁵⁶ **LAHERA FORTEZA, Jesús.** Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato único. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1251-1270. ISSN 0213-0556.

⁵⁷ Es necesario reiterar el hecho de que en España existe el «despido libre indemnizado» lo que podría ser contrario a lo dispuesto en el Convenio 158 OIT.

Situaciones de controversia respecto a su encuadramiento en el ordenamiento jurídico:

- La unificación de las causas de despido y, llegado el caso, la prestación de una indemnización fija (número de días por año de servicio) o con un coste progresivo en función de la antigüedad, alegando causa, según el enfoque, podría ser también contrario al Convenio 158 OIT. La no diferenciación entre despido procedente e improcedente conlleva que la causa sea asimilable a la existencia de no causa⁵⁸, lo que podría ser contrario, al ser un *«despido libre indemnizado»*.

Situación plenamente constitucional y legalmente válida a la luz del Convenio 158 OIT:

- Aquella propuesta que abogue por un sistema en el que no exista el despido improcedente. Es decir, las causas de despido serán la incapacidad o la conducta del trabajador o que se base en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio –circunstancias de la producción- (artículo 4 Convenio 159 OIT). Dándose alguna de esas circunstancias y estableciendo una indemnización fija (número de días por año de servicio) o con un coste progresivo en función de la antigüedad hará que sea plenamente viable.

La actitud plenamente constitucional roza con la inviabilidad práctica de la misma. El hecho de que en la actualidad exista lo que en este trabajo se denomina como *«despido libre indemnizado»* no evita que pueda ser contrario a la regulación literal Convenio 158 de la OIT si bien actúa como eje a la libertad empresarial.

Se evidencia en la actualidad, la libertad para extinguir el contrato de forma unilateral por el empresario pero con una indemnización sustancialmente superior a la fijada para el despido procedente. De esta forma, se asegura la permanencia en el empleo y la libertad empresarial para contar con trabajadores afines a su identidad. Según lo cual, el *«contrato de trabajo único»* para su plena constitucionalidad, debería formularse en cuanto a la extinción según la propuesta de 2014 del grupo parlamentario Unión Progreso y Democracia, pues al evitar una ruptura con el proceso anterior se

⁵⁸ Ha de entenderse que no es causa la afirmación *«por decisión unilateral del empresario»*.

asegura la constitucionalidad por este punto y además, se establece un sistema proporcional. Por lo que:

- Aquella propuesta que distingue entre despido procedente e improcedente estableciendo sistemas indemnizatorios sustancialmente distintos en función de la calificación de la extinción, ya sean fijos (número de días por año de servicio) o con un coste progresivo en función de la antigüedad, sería constitucional, según lo dicho, pues no es más que una continuación del sistema vigente en la actualidad.

Las propuestas más trasgresoras pasaban por eliminar las causas de despido o la unificación de las mismas. De este modo, la no distinción entre despido procedente o con causa o improcedente o sin causa elimina las opciones del trabajador de acudir a la vía judicial al considerar la improcedencia de su despido, pues esto pierde sentido al existir un despido libre indemnizado total. Quedaría reservada la opción de acudir a esta vía en aquellos casos en los que el despido se declarase nulo por vulneración de los derechos fundamentales (razón de discriminación). Por lo que tal situación, desde el punto que se elimina la causalidad podría ser de dudosa constitucionalidad.

Alguna propuesta trasgresora, pero más moderada, atiende a la necesaria extinción causal, ya sea por causas objetivas o por finalización de obra, y sólo pretende que se acuda a la vía judicial para comprobar la posible nulidad del contrato por vulnerar derechos fundamentales. Tal apreciación sería susceptible de no ser conforme al ordenamiento jurídico pues si se apuesta porque exista la causa necesaria habrá supuestos en los que no exista causa y es necesaria el posible ejercicio de la acción (art. 24 CE). Lo que se pretende desde sectores empresariales, en verdad, es un «*despido libre sin causa indemnizado*», y por tanto, sin la diferenciación entre procedente e improcedente.

Una petición observable desde las primeras propuestas es relativa a la imposibilidad de control judicial en cuánto al fondo, y como ya se ha empezado a señalar, puede constituir el eje que derive en inconstitucionalidad de las propuestas de «*contrato único*» que por ese camino se sigan.

Una fórmula a medio camino que ha ido creando la doctrina consistiría en la diferenciación entre despido procedente e improcedente. La causa procedente será la

conurrencia de un incumplimiento grave y reiterado por parte del trabajador. Extinción que, como en la actualidad, no será necesario de preaviso ni de indemnización. Por su parte, será calificado como improcedente en los demás casos teniendo el empresario que indemnizar conforme a lo establecido: indemnización fija de un número de días por año de servicio o número de días creciente en función de la antigüedad en la empresa⁵⁹.

Una vez calificado, entiende la doctrina que el trabajador sólo tendrá opción de acudir ante la vía judicial alegando un motivo de nulidad.

Llevando la afirmación a sus límites se habría producido, siempre y en todo caso, una usencia de causa contrario a lo extraído del artículo 35.1 CE, Convenio 158 OIT y artículo 30 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales.

Según lo expuesto, la propuesta doctrinal que intenta solucionar los problemas de ausencia de causa lleva en sí misma aparejada la creación de una única: causa procedente (o improcedente en este caso). De hecho, el sistema propuesto crearía un «*despido libre indemnizado tasado*». Tal afirmación produce la no conformidad al ordenamiento jurídico de la propuesta.

Otra solución doctrinal pasaría por mantener el régimen actual del sistema extintivo. La novedad de la propuesta doctrinal permitiría únicamente el control judicial en los casos de extinción por motivos disciplinarios.

De este modo, la actual extinción basada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 52.c) ET), sería, como en la actualidad, una extinción procedente, sin embargo, la doctrina insiste en que esta causa no sea observable judicialmente⁶⁰. Se vuelve a caer en el error de establecer que una causa entre muchas no es susceptible de control judicial. Permitiendo de este modo que el empresario siempre, salvo en los casos de improcedencia, establezca como causa la no revisable judicialmente. Lo que equivale a la existencia de dos causas: disciplinaria o procedente por motivos empresariales. Llegando a la conclusión de un «*sistema extintivo libre indemnizado*».

⁵⁹ **ÁLVAREZ GIMENO, Rafael.** El contrato único de trabajo: propuestas y respuestas. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal.* 2013, 6, 5, 37-70. ISSN 1889-1209.

⁶⁰ **ÁLVAREZ GIMENO, Rafael.** El contrato único de trabajo: propuestas y respuestas. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal.* 2013, 6, 5, 37-70. ISSN 1889-1209.

Por el contrario, si se permite el control judicial en cualquier caso, aun no produciéndose una ruptura con el sistema anterior, que nadie estableció que fuese necesaria, se asegurará la constitucionalidad y se permite la seguridad para el trabajador y el acceso a la vía judicial (art. 24 CE). Además, se deberá regular la extinción por finalización de obra o servicio determinado para la inclusión de los correspondientes actuales contratos

En resumen, los posibles problemas de constitucionalidad de todas las propuestas referentes a la posible discriminación referente al periodo transitorio, de modo que solo afecta el contrato único a los nuevos contratos celebrados, como se desarrolló, por analogía con otras normas que establecen periodos discriminatorios superaría de este modo la barrera constitucional.

El punto de mayor controversia dependería de la formulación más o menos extrema que se lleve a cabo respecto de las causas de extinción y el control judicial. Tales propuestas pasarían desde la plena inconstitucionalidad por extinción de causa o negación de acceso a la justicia hasta la constitucionalidad en el caso de no modificar el actual sistema extintivo con la única introducción de la extinción por finalización por obra o servicio determinado⁶¹ para dar cabida a la eventualidad en el «*contrato único*».

⁶¹ Como se verá en el apartado siguiente serán necesarias más causas objetivas para que el «*contrato único*» abarque los contratos eventuales actuales sin establecer una ruptura extrema.

11. TOMA DE POSTURA, PROPUESTA DE CONTRATO ÚNICO Y MODIFICACIONES NECESARIAS PARA SU INCLUSIÓN.

Las propuestas relativas al contrato único que han sido analizadas pasan, según lo visto, desde sistemas trasgresores a sistemas más moderados.

Los distintos investigadores que han abordado el tema ponen de relieve la problemática derivada de la propuesta, si bien en muchos casos la crítica destructiva de la misma ha sido motivo suficiente de rechazo.

En el último gran apartado de este trabajo se pretende realizar una propuesta de contrato único moderado, trasgresor con el sistema dual de contratos pero continuista en cuanto a la extinción de los mismos. De esta forma, se pondrán de relieve los posibles beneficios que la figura del contrato único podría generar.

La toma de postura realizada ha de comenzar por establecer una profunda modificación del Estatuto de los Trabajadores con la correspondiente derogación tácita del resto de normas creadas «*eventualmente*» por el legislador que han producido la desnaturalización del sistema originario de contratos.

Las propuestas más trasgresoras abogan por la supresión del control judicial relativo a la existencia de causa o no en la extinción, por lo que se perfila como necesario atender a las medidas relativas a la adecuación procesal de tales propuestas.

La contratación en la actualidad se encuentra beneficiada por una serie de incentivos para fomentarla y con ello disminuir la tasa de desempleo. Con la introducción del «*contrato de trabajo único*» se deberán redirigir tales medidas para adecuar la implantación del mismo y sofocar las tensiones que se produzcan entre los dos regímenes distintos: el anterior a la propuesta y el posterior.

Por último, la convivencia de dos regímenes, como se ha señalado, el anterior a la entrada en vigor de la modificación por la que se introduzca el «*contrato único*» y el régimen posterior o el del «*contrato único*», harán que se deba establecer un régimen o sistema transitorio.

11.1. MODIFICACIONES AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES PARA INTRODUCIR EL CONTRATO ÚNICO.

En primer lugar, la modificación relativa al artículo 15 ET. Con tal reforma la circunstancia relativa a «*duración determinada*» desaparecerá. Se establecerá que todos los contratos serán concertados por tiempo indefinido.

Todas las propuestas pasan por no introducir en la figura del «*contrato de trabajo único*» el contrato actual de interinidad, pues las circunstancias propias del mismo, ya vistas, entre las que se incluyen la circunstancia de eventualidad y de finalización sin derecho a indemnización, hacen preferible la convivencia del «*contrato único*» con el contrato de interinidad.

Actualmente, cuando se pretende llevar a cabo un contrato de duración determinada éste deberá consistir en una actividad diferenciada o con sustantividad propia dentro de la empresa y que manifiestamente tenga un carácter temporal.

Con la modificación que introduzca el «*contrato único*», el actual contrato de obra o servicio determinado (art. 15.1.a) ET) será absorbido por esa nueva figura.

La novedad pasaría por incluir un sistema que teniendo un carácter marcadamente temporal se desarrolla bajo la figura de indefinido. Ello se consigue mediante el establecimiento de una cláusula que establezca que el «*contrato único*» celebrado tiene una duración determinada o hasta la finalización de la obra específica.

De este modo, en caso de incumplimiento de las características propias de la circunstancia específica de duración determinada o hasta la finalización de obra se entenderá como no puesta, siendo un «*contrato único*» sin ninguna especialidad o circunstancia específica.

Por su parte, una vez finalizada la obra o servicio, tal circunstancia específica será causa para la extinción del «*contrato único*». Calificando tal extinción como procedente con la correspondiente indemnización de cuantía igual a la extinción por cualquier otra causa objetiva.

De este modo, es necesaria la reforma de los artículos 49.1.c) y 52 ET, el primero por su exclusión y el segundo por el establecimiento de la nueva causa objetiva

de finalización del «*contrato único*»: por finalización de la obra o servicio determinado para el que fue contratado.

Respecto del siguiente actual contrato temporal: contrato eventual por circunstancias de la producción (art. 15.1.b) ET), dos son las opciones posibles para su integración en el «*contrato único*»: -eliminar tal figura y no incluirla como circunstancia específica dentro del «*contrato único*» o –integrar la circunstancia de eventual por circunstancias de la producción en el «*contrato único*».

Como se desarrolló en el apartado «*modelo actual de contratos de trabajo*», el principal problema de este contrato es la pérdida de sustanciación que provoca en el contrato indefinido en su modalidad fija discontinua. En la mayoría de ocasiones las empresas sufren los periodos de aumento de la producción de forma fija, en el mismo periodo estacional y, sin embargo, siguen utilizando fraudulentamente tal contrato.

La primera opción expuesta se perfila como preferente y así terminar con la contratación fraudulenta utilizada bajo este contrato. Sin embargo, si se produce una contratación bajo la figura del «*contrato único*» para un momento puntual y no se articula como circunstancia de extinción la finalización del periodo eventual por circunstancias de la producción que motivó su contratación, el contrato de tal empleado no podría ser extinguido por causa procedente.

Por otro lado, la segunda opción dada modifica los artículos 49.1.c) y 52 ET. De este modo se introducirá como causa de extinción objetiva del «*contrato único*» la finalización del periodo extraordinario por circunstancias de la producción, circunstancia ésta que debe preverse como circunstancia especial en el «*contrato único*».

El hecho de apostar por la segunda teoría no cierra la puerta a la contratación fraudulenta en aquellos casos en que debiera contratarse bajo la figura del «*contrato de trabajo único*» en su modalidad fija discontinua, por lo que sería conveniente la creación de un sistema de control desde la correspondiente inspección de trabajo. Se controlará a la empresa que en las mismas fechas, mismos periodos o por las mismas circunstancias (entendiéndose como festividad variable, v. gr. Semana Santa) contrate a

los mismos empleados o distintos pero con las mismas calificaciones profesionales para el correspondiente puesto de trabajo.⁶²

Un verdadero «*contrato único*» deberá ser tendente a la eliminación de supuestos, buscando con ello la mayor simplificación de las circunstancias de extinción del sistema contractual. Por ello, sería preferible introducir la primera teoría, la que apuesta por eliminación y así quedará subsumido mediante la figura del «*contrato único*», en las variantes de trabajos fijos y periódicos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa (artículo 12.3 ET) y aquellos que teniendo el carácter de fijos discontinuos no se repiten en fechas ciertas siempre dentro del volumen normal de actividad en la empresa (artículo 15.8 ET). Además, se debería llevar a cabo la modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, para la configuración correcta del «*contrato único*», de modo que sean estas ETT quienes pongan a disposición de la empresa necesitada a los trabajadores para prestar servicios en fechas puntuales.

Se podría evitar la utilización de ETT, mediante la fórmula en la que aquellos supuestos en los que se repita la actividad, en fechas ciertas o no, se deberá llamar a los mismos trabajadores para cubrir los puestos, y en aquellos casos en los que sea puntual la circunstancia y no se vuelva a necesitar los servicios del empleado, la causa de extinción actual de no llamamiento pasará a ser una causa objetiva de extinción del «*contrato único*», por lo que, eliminando una figura y adaptando las causas objetivas del despido se consigue abarcar distintas situaciones.

Respecto de los contratos en prácticas o formativos se han de prever dos situaciones.

Los contratos en prácticas serán celebrados en la modalidad de «*contrato único*» con las particularidades especiales de estos contratos. Si bien, para evitar una desnaturalización del periodo tan largo de prácticas, establecido en el artículo 11.1.b)

⁶² Se evidencia que la mejor integración de la eventualidad con el «*contrato único*» sería eliminando el despido causal y estableciendo un verdadero despido libre, salvo en los supuestos de nulidad. De este modo, con una indemnización superior a la correspondiente para el despido procedente e inferior para la del improcedente, se conseguiría la debida protección del trabajador frente al despido, la agilidad en la extinción, al no existir revisión judicial, y la libertad empresarial para organizar su empresa conforme a sus circunstancias. No obstante, el principal problema sería la rotación de trabajadores para evitar la acumulación de antigüedad que aumente la correspondiente indemnización (sin obviar, el olvidado perjuicio empresarial por formación de trabajadores al llevar esta táctica abusiva). No obstante, lo señalado sería plenamente contrario a lo dispuesto en el artículo 35.1 CE, el Convenio 158 OIT y el artículo 30 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales.

ET, se establecerá una limitación temporal no inferior a seis meses ni superior a dos años teniendo en cuenta, en todo caso, los periodos de prácticas que indistintamente de la modalidad que tomasen no fueren considerados como curriculares, y que por tanto, no se integraran dentro de la correspondiente titulación. Para hacer efectiva tal limitación se prevé la existencia, como en la actualidad, de un certificado correspondiente a los días en los que haya prestado sus servicios.

La finalización, a diferencia de la que ocurre en la actualidad, conllevará la obtención de la indemnización que debiera cobrar cualquier otro trabajador con «contrato único». De este modo, se incluiría en el artículo 52 ET otra causa objetiva: por finalización del periodo de prácticas establecido. Tal afirmación deriva de la necesaria diferenciación entre periodo en prácticas y periodo de prueba. El contrato en prácticas tendrá por objeto proporcionar al trabajador un periodo en el que se le asiste de una formación práctica y su introducción en el mercado laboral. Que el empresario tenga que dedicar un mayor esfuerzo en formar al trabajador repercute en el salario percibido por éste que «será -el fijado- en convenio colectivo [...] sin que pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo». Por lo que, con la fijación de una indemnización a la finalización del contrato de prácticas, en caso de no convertirse en «contrato único» común, se conseguirá una mayor estabilidad y se romperá con el hábito de contratar en prácticas sin el posible objetivo de ocupar un puesto de trabajo libre en la empresa. Con ello se consigue que el periodo en prácticas sea la etapa formativa dentro de la empresa para el concreto puesto que está ocupando y que podrá seguir ocupando, pues tal puesto no será objeto de encadenamientos sucesivos de «contrato único» con circunstancias en prácticas por tiempo indeterminado ahorrando los costes de contratar a un trabajador ordinario.

Respecto del contrato de formación, se advirtió en el apartado «modelo actual de contratos de trabajo» el proceso que el legislador ha sometido a este régimen.

En primer lugar, los límites de edad deberían volver a lo originariamente dispuesto. Por ello, se deberá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años (artículo 11.2.a) ET y artículo 6 RD 1529/2012)⁶³.

El actual artículo 11.2.a) ET promueve este contrato con trabajadores que «carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas»⁶⁴, pudiéndose «acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo». No es adecuado incluir en este sistema la formación universitaria⁶⁵ pues la cualificación profesional es el «conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral»⁶⁶.

Por lo que, con la vuelta al sistema originario del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, se delimitará el ámbito del contrato de prácticas y el de formación, tras la reforma será una circunstancia específica del «contrato único». Siendo el relacionado con la «formación profesional» encaminada a la inclusión en la práctica del mundo laboral, algo que se diferencia de la «formación universitaria» pues aun estando encaminada a la inserción en el mercado laboral tiene un componente marcadamente más teórico. Además, las casi setecientas cualificaciones aprobadas por el Consejo de Ministros que han sido publicadas en el Boletín Oficial del Estado están encaminadas a certificar que un empleado ha desempeñado un puesto⁶⁷.

Además, la duración máxima diseñada en 2011 atiende a los objetivos del propio contrato, no a la necesidad de reducir las altas tasas de desempleo. En concreto se especificaba: «la duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si

⁶³ Por su parte, la propuesta de UPyD sólo establece el límite mínimo de dieciséis en el artículo 2. Uno de la Enmienda nº 78 (BOCG 17-4-2012) al *Proyecto de la Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Real Decreto Ley 3/2012 [RCL, 2012, 147, 181].

⁶⁴ Texto originario del Real Decreto-ley 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.

⁶⁵ Según lo expuesto no parece conveniente incluir en este régimen la formación universitaria. Circunstancia que si incluye la propuesta de UPyD en artículo 2. Uno de la Enmienda nº 78 (BOCG 17-4-2012) al *Proyecto de la Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Real Decreto Ley 3/2012 [RCL, 2012, 147, 181].

⁶⁶ Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

⁶⁷ **MECD**. *Catálogo nacional de cualificaciones profesionales*. 23 06 2014.

http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

bien podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria», mientras que en la actualidad la duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres (artículo 11.2.b) ET)⁶⁸.

En la actualidad, los contratos formativos no tienen derecho a indemnización a la finalización del contrato. Sin embargo, ha de reiterarse la idea planteada en los contratos en prácticas: que el empresario presta un servicio al empleado otorgándole formación se plasma en la merma de salario con respecto a un trabajador ordinario⁶⁹ por lo que no debe existir discriminación en cuanto a la extinción del contrato.

Para la correcta integración en el «contrato único» se incluiría en el artículo 52 ET otra causa objetiva: por finalización del periodo de formación establecido. La cual deberá llevar aparejada la correspondiente indemnización calculable, como en la actualidad, conforme a su salario que dependerá del tiempo de trabajo efectivo y a la antigüedad (si bien, con el «contrato único» de forma progresiva).

La principal problemática argumentable en cuanto al «contrato único» es en relativa a la extinción.

Para respetar lo dispuesto en el artículo 35 CE, el Convenio 158 OIT y el artículo 30 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales y dar efectividad al contrato, cuatro deben ser las calificaciones en cuanto a la extinción: **-extinción sin indemnización, -procedente o con causa objetiva, -improcedente en todo caso con indemnización y -nulo.**

⁶⁸ La propuesta de UPyD pasa por una reforma completa de este contrato aunque sin atender a los objetivos originarios del mismo, pues establece que la duración sea, según la formación y los certificados, desde un mínimo de dos años hasta un máximo de cinco en artículo 2. Uno de la Enmienda nº 78 (BOCG 17-4-2012) al Proyecto de la Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, Real Decreto Ley 3/2012 [RCL, 2012, 147, 181]. Parece lógico que periodos tan largos para formar al trabajador atiendan a datos de desempleo.

⁶⁹ Artículo 11.2.g) ET: «la retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo».

El primero de ellos, **extinción sin indemnización**, incluirá por un lado, los referentes a la extinción por decisión unilateral del trabajador, por acuerdo de las partes y aquellos supuestos que impiden la continuidad en la prestación de servicios, y por otro, aquellos referentes a la actitud disciplinaria del trabajador. Por tanto, se incluirán:

- Por mutuo acuerdo de las partes (artículo 49.1.a) ET).
- Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar (artículo 49.1.d) ET).
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente o total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 (artículo 49.1.e) ET).
- Por jubilación del trabajador (artículo 49.1.f) ET).
- Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 (sucesión de empresas), o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario⁷⁰.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 (despido colectivo) de esta Ley (artículo 49.1.g) ET).

- Por despido del trabajador (artículo 49.1.k) ET), entendiéndose como disciplinario por incumplimiento de las obligaciones del trabajador - incumplimiento grave y culpable del trabajador (artículo 54.1 ET)-. Será esta la única causa válidamente consignada en el contrato que habilitará al empresario para la extinción del mismo, salvo que tal decisión se considere como abuso de derecho (modifica artículo 49.1.b) ET).

⁷⁰ Aunque la categoría referida se articula como «*extinción sin indemnización*» tal supuesto ha de incluirse aquí, pues la naturaleza de la indemnización no se corresponde con ninguna de las siguientes.

Se considerarán incumplimientos contractuales los supuestos mencionados en el artículo 54.2 ET.

- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (artículo 49.1.m) ET).
- En el caso de contratos de interinidad llegada la causa que habilita legalmente su extinción (modifica artículo 49.1.c) ET)

El segundo criterio de calificación será el **procedente o con causa objetiva**. En él se incluirán aquellas causas objetivas que habilitan al empresario a extinguir el contrato. Si el empleador puede subsumir bajo los requisitos de la causa el supuesto concreto dado en la empresa se calificará como procedente. La disconformidad habilitará a los legitimados para que en vía judicial impugnen tal calificación al considerar que el despido ha de calificarse como improcedente con indemnización.

La indemnización que corresponde con este tipo de extinción se desarrolla posteriormente bajo la denominación de **indemnización creciente reducida**.

Para el correcto funcionamiento del contrato único han de articularse las siguientes causas:

- Aquellos contratos únicos que, *«celebrados por escrito, se haya indicado expresamente que el trabajo a realizar por el trabajador contratado consistirá en la realización de una obra o servicio determinado de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. En ningún caso esos trabajos podrán incluir cobertura de contrata o subcontratas de obras y servicios asumidas por el empresario por encargo de un tercero ni la explotación de concesiones administrativas»*⁷¹. En todo caso, la especificación de tal circunstancia relativa al *«contrato único»* deberá ajustarse a la forma vista para tal figura.
- Aquel *«contrato de trabajo único»* que, celebrado por escrito, se haya indicado expresamente que el trabajo a realizar por el trabajador contratado

⁷¹ 122/000138 Proposición de Ley relativa a la regulación de un contrato de trabajo único indefinido. Presentada por el Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia. Día de presentación: 31 de enero de 2014.

consistirá en la actividad surgida como extraordinaria por circunstancias de la producción, dentro de los límites establecidos, será causa de extinción la finalización del periodo extraordinario por circunstancias de la producción.

La consecuencia en caso de calificación en fraude de ley será, a decisión del empresario, salvo que sea representante legal de los trabajadores o un delegado sindical que decidirá éste, la transformación del contrato en «*contrato único*» en la modalidad de fijo discontinuo o la extinción improcedente del contrato⁷².

- Será causa objetiva de finalización del «*contrato único*» aquellos contratos, celebrados por escrito, que conforme a los requisitos exigidos se celebren con la circunstancia de prácticas o para la formación.
- Despido colectivo fundando en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 49.1.i) ET). Se regirá por lo dispuesto en el artículo 51 ET (artículo 52 *in fine* ET).
- Cuando no dándose los requisitos numéricos exigidos en el artículo 51 ET concurren causas económicas, técnicas organizativas o de producción (artículo 52.c) ET).
- Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 51 (despido colectivo) (artículo 49.1.h) ET).
- Resto de causas objetivas en el artículo 52 apartados a), b), d) y e) del Estatuto de los Trabajadores.

Se ha de continuar el sistema de calificación de la extinción con el **improcedente en todo caso con indemnización**. Se incluirán, por un lado, la extinción por voluntad del trabajador (artículo 50 ET) y por otro, aquellos supuestos que administrativa o judicialmente declare el despido como improcedente (artículo 56 ET).

⁷² Si se insertara sólo la posibilidad de transformación en contrato en único en la modalidad de fijo discontinuo y no la extinción improcedente del trabajador las empresas perderían competitividad por tener una plantilla formada por un grupo de empleados superior al necesario, aunque se vuelve a la situación de despido libre indemnizado.

La forma más eficaz de adecuar el despido en el «*contrato único*» sería estableciendo como causa de extinción improcedente: **-extinción improcedente por propia voluntad del empleador**. Ello vulnera lo extraído del artículo 35 CE, lo dispuesto en el Convenio 158 OIT y en el artículo 30 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales: esa inclusión calificaría el sistema de extinción como libre o sin causa, sistema no constitucional ni internacionalmente válido⁷³.

Lo establecido para el «*contrato de trabajo único*» será una prolongación del actual sistema. Si bien actualmente nos encontramos ante un sistema de extinción libre indemnizada, esta se produce de forma simulada, consecuencia de una calificación errónea: se afirmó la procedencia pero en instancias administrativas o judiciales se califica como improcedente.

El hecho de permitir, aun calificando erróneamente el despido, la extinción del contrato y, consecuentemente, diseñando un sistema de extinción libre indemnizado, se debe a razones de utilidad y de necesidad: la empresa sin tener causa objetiva por circunstancias técnicas, organizativas o de producción puede seguir queriendo apartar a un empleado de su empresa pues el mantenimiento del mismo producirá un perjuicio grave o personal para el empleador.

Se simula y no se establece específicamente la causa para potenciar una protección, si bien, simulada del trabajador. Esto solo se consigue mediante el establecimiento de la actual indemnización o la introducida con la figura de contrato único: **indemnización creciente aumentada**.

Por tanto, en atención a lo señalado, las causas de extinción improcedente serán:

- Supuestos de extinción por voluntad del trabajador del artículo 50.1 ET.
- Se considerará como improcedente aquellos supuestos en los que el empresario hubiese calificado como extinción sin indemnización o procedente o con causa objetiva en los casos que no se dé alguna de las causas señaladas. El procedimiento a seguir será el establecido en el artículo

⁷³ Según ello la práctica habitual de extinción improcedente por voluntad del empresario soportando una indemnización superior no es conforme a lo dispuesto en el Convenio 158 OIT. La práctica se simula baja la calificación errónea y una calificación explícita sería motivo de ilegalidad formal.

56 ET sin perjuicio de lo relativo a la indemnización que será la figura de indemnización creciente aumentada.

Respecto de la última calificación, **despido nulo**, con la implantación de la figura del «*contrato único*» éste no verá alterada su regulación, por lo que, habrá que atender a lo dispuesto en el artículo 55.5 ET en cuanto a los supuestos de nulidad y al 55.6 ET respecto a los efectos: readmisión del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

La clasificación llevada a cabo entre **–extinción sin indemnización, - procedente o con causa objetiva, -improcedente en todo caso con indemnización y -nulo**, produce el efecto, como se ha señalado, de diferenciar el nuevo sistema indemnizatorio: **-indemnización creciente reducida para los calificados como procedentes o con causa objetiva e –indemnización creciente aumentada para los calificados como improcedentes en todo caso con indemnización.**

La primera de ellas, la **indemnización creciente reducida.**

Lo que se pretende con el contrato único es impulsar la contratación indefinida y esta no puede verse frenada por el establecimiento de una indemnización fija que podría resultar excesivamente alta para todos aquellos contratos que en la actualidad se desarrollarían mediante otras figuras distintas del «*contrato único*».

En concreto, en la actualidad, las extinciones procedentes o por causas objetivas conllevan una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades (artículo 53.1.a) ET).

Se pretende introducir «*una indemnización equivalente a 12 días de salario por el primer año de contrato de trabajo, que se aumentará en dos días por año de servicio hasta el límite de 24 días por año, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades*»⁷⁴.

Se comprueba que con esta medida al alcanzar los siete años de antigüedad en la empresa se consigue una protección en cuanto a la extinción superior a la actual. Con

⁷⁴ Artículo 1.Cinco de 122/000138 Proposición de Ley relativa a la regulación de un contrato de trabajo único indefinido. Presentada por el Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia. Día de presentación: 31 de enero de 2014.

cinco años se alcanzaría la protección de la legislación presente. Dada la dualidad demostrada y el encadenamiento de contratos temporales por lo conocido como desnaturalización contractual por el legislador, es muy probable que de esos cinco primeros años la mitad hubiesen sido mediante contratos no indefinidos, lo que provoca que sean situaciones con igual nivel de protección, y además, ahora se fomenta la estabilidad en el empleo.

En segundo lugar, la **indemnización creciente aumentada**.

En la actualidad la indemnización por declaración del despido como improcedente se corresponde con una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades (artículo 56 ET)⁷⁵. Se pretende que con la introducción del contrato único ésta indemnización tampoco se encuentre estática. Se prevé que sea sustituida por *«el abono de una indemnización equivalente a 22 días de salario por el primer año de contrato de trabajo, que se aumentará en dos días por año de servicio hasta un límite de 34 días por año, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con un máximo de veinticuatro mensualidades»*⁷⁶.

Con esta modificación no se conseguirá un nivel equivalente de protección hasta pasados siete años desde el inicio del contrato. No obstante, la no existencia de un despido totalmente libre no debería situar la discusión en torno a la quantum indemnizatorio por finalización improcedente.

Los beneficios con este sistema indemnizatorio, principalmente con la indemnización creciente reducida, serán la inclusión de indemnización a los contratos en prácticas y para la formación excluidos por la legislación actual (artículo 49.1.c) ET). Como ya ha sido expuesto, la merma en el salario recibido por los trabajadores bajo estos contratos debe entenderse como suficiente con respecto a los trabajadores ordinarios. La indemnización tendrá por objeto evitar la contratación bajo estas figuras sin el objetivo de cubrir definitivamente el puesto, otorgándole para tal un trabajador con un coste menor para el empresario.

⁷⁵ Tras la reforma por el número siete del artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

⁷⁶ Artículo 1.Siete de 122/000138 Proposición de Ley relativa a la regulación de un contrato de trabajo único indefinido. Presentada por el Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia. Día de presentación: 31 de enero de 2014.

11.2. MEDIDAS RELATIVAS A LA ADECUACIÓN PROCESAL.

Las propuestas más trasgresoras basaban la introducción del contrato único en el establecimiento de un despido disciplinario, con causa objetiva e improcedente⁷⁷. Aunque su formulación es similar a la actual y a la anteriormente señalada, su modificación consistiría en la supresión del control judicial de la existencia de causa o no, solo pudiendo controlar en caso de nulidad del despido.

Otras propuestas más relajadas apuntaban a la negativa de control judicial pero solo respecto de la causa fundada en motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción.

En ambos casos, como se señaló en el apartado «*constitucionalidad del contrato único*», la negación de todas o de una causa respecto de la posibilidad de control judicial (o administrativo como se verá), provoca la existencia de una única causa, pues el empresario pretenderá reconducir todas las demás causas hacia esa concreta para evitar tal control. Ello conlleva la negación del acceso a la justicia (artículo 24 CE) y la tutela del derecho al trabajo (artículo 35 CE).

Estos sectores, para llevar a cabo su propuesta, pretenden, así se desprenden de su ambigua y abstracta propuesta, la modificación del artículo 122 LRJS⁷⁸.

La propuesta más trasgresora establecerá que solo podrá ser objeto la decisión de calificación por nula en atención a lo dispuesto en el artículo 122.2 LRJS.

Por otro lado, aquellos que sólo impiden la calificación judicial en un supuesto modificarían el artículo 122.1 LRJS estableciendo: «*se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará de improcedente*», salvo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que no será objeto de calificación contraria a la establecida por el empresario.

⁷⁷ De ahí las cuestiones como «¿*contrato único o reforma del despido por causas empresariales?*». En **GOERLICH PESET, José María**. ¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1205-1228. ISSN 0213-0556.

⁷⁸ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Una propuesta moderada, como la desarrollada en este apartado, no abogará por tal modificación. La reformulación de las causas de despido se ha articulado como un sistema extensivo del actual, en el que la introducción de nuevas causas objetivas no evita que se pueda acudir vía judicial al considerar la calificación no conforme a derecho.

Además, el hecho de no ser un sistema extintivo formal, sino simulado, hace que, en principio, debiera ser el juez el que calificara, en todo caso, el despido como improcedente, pues, aunque en la práctica se haga, no se puede extraer del actual artículo 56 ET que la calificación como improcedente pueda ser la primera opción.

En la mayoría de ocasiones se ha utilizado el término calificación judicial pero se pretende que el papel llevado por la Inspección de Trabajo respecto de la calificación sea mayor. Se afirma del establecimiento de *«nuevas reglas procesales, que refuerzan el poder de la inspección de trabajo, al hacer que sus actas sean directamente ejecutables»*⁷⁹.

Con ello se pretende agilizar la ejecución de los *«contratos de trabajo únicos»* celebrados en fraude de ley, en concreto, aquellos que establecidos por el empresario que se trata de un *«contrato único»* con circunstancia de obra o servicio⁸⁰, eventual por circunstancias de la producción, prácticas o formación, y se constate en acta de infracción de la Inspección de Trabajo tal circunstancia de obrar en fraude de ley.

Se llevarán a efectos por los trámites de la ejecución de sentencias el acta que contenga la infracción. En su caso, será el propio trabajador quien iniciare la ejecución en el plazo máximo de dos meses desde que fuera notificada, pudiendo el empresario en el trámite de incidente de ejecución impugnar el acta, decidiendo en su caso mediante auto el juez. En caso de no ser impugnada o desestimada por el juez se procederá a la aplicación de las reglas del despido improcedente: readmisión o indemnización creciente aumentada o readmisión, teniendo en este último caso derecho a los *«salarios*

⁷⁹ Exposición de motivos III de 122/000138 Proposición de Ley relativa a la regulación de un contrato de trabajo único indefinido. Presentada por el Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia. Día de presentación: 31 de enero de 2014.

⁸⁰ La propuesta de UPyD solo juega con la causa de extinción para obra o servicio pero, dado la toma de postura de este trabajo, es necesario dar cabida a los supuestos de eventual por circunstancias de la producción, prácticas y formación. Propuesta de UPyD en Artículo 4 de 122/000138 Proposición de Ley relativa a la regulación de un contrato de trabajo único indefinido. Presentada por el Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia. Día de presentación: 31 de enero de 2014.

dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido hasta la fecha de la readmisión, además de su alta en la Seguridad Social»⁸¹.

11.3. INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN.

En la actualidad, las bonificaciones o reducciones a la contratación laboral⁸² se centran en la introducción al mercado laboral y reinserción de aquellos trabajadores que debido a sus características su posibilidad de reingresar en el mercado laboral se ve menguada, es decir, jóvenes desempleados de menos de treinta años, mayores de cuarenta cinco años (o cincuenta y dos años), discapacitados y víctimas de violencia de género, terrorismo o violencia doméstica.

El principal objetivo con estas bonificaciones es reducir la tan alta tasa de desempleo. Ello se evidencia en normas que establecen una vigencia del incentivo «hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del quince por cien»⁸³.

El legislador no ha llevado a cabo con la misma fuerza medidas de apoyo a la transformación de los contratos temporales en indefinidos. Un principal argumento que se puede extraer de ello es una evidencia teórica: en general, salvo los contratos de prácticas o para la formación, el resto de contratos temporales no están destinados a su transformación en indefinidos⁸⁴ pues el objeto de unos y de otros es diferente, y aunque en la práctica se realice una relación indefinida no tiene por qué ir precedida de una eventual.

⁸¹ Artículo 4. Dos. de 122/000138 Proposición de Ley relativa a la regulación de un contrato de trabajo único indefinido. Presentada por el Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia. Día de presentación: 31 de enero de 2014.

⁸² **SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL.** *Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral: cuadro resumen de normativa vigente Abril 2014.* 27 06 2014. http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/ResumenBonificacionesMarzo2012_.pdf

⁸³ Por ejemplo, artículo 12.4 en relación con la *Disposición transitoria primera. Aplicación temporal de las medidas* de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

⁸⁴ Ejemplos de transformación en contratos indefinidos: artículo 12 Ley 11/2013: *conversión en indefinido del contrato primer empleo joven*; artículo 12.4 Ley 11/2013: *contrato indefinido de trabajadores procedente de una ETT con un contrato de primer empleo joven*; disposición final 4ª Ley 11/2013: *indefinido para trabajadores procedentes de una ETT con contrato para la formación y el aprendizaje*; Ley 14/1994 y R.D.-Ley 16/2013: *indefinido para trabajadores procedentes de una ETT con contrato en prácticas*; Ley 3/2012: *conversión de contratos en prácticas a la finalización de su duración inicial o prorrogada, de relevo y sustitución por jubilación de menos de 50*; Ley 3/2012: *conversión de contratos para la formación y el aprendizaje y de formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2011*; disposición final 14 Ley 3/2012: *conversiones de contratos temporales en indefinidos, celebrados con víctimas del terrorismo, violencia de género, doméstica y personas en situación de exclusión social*; entre otros.

Partiendo de las fórmulas existentes y afirmando el mantenimiento de casi todas, pues siendo principalmente para la disminución del desempleo para ámbitos personales concretos no encontrará choque con el «*contrato único*». Además, la fórmula de «*contrato único*» no se presenta como el modelo para poner fin a la alta tasa de desempleo sino como la técnica de simplificación, replanteamiento y eliminación de la dualidad en el mercado laboral.

No obstante, para el funcionamiento del contrato único se deberá atender a nuevos supuestos.

Una de las críticas más importantes, como se señaló en el apartado de «*concepto y caracteres del contrato único*», se refiere al hecho de la rotación de los trabajadores. En concreto, se advierte que los trabajadores no estarán dispuestos a sacrificar su antigüedad por lo que un trabajador no se verá alentado para promocionar y aceptar ofertas de empleo en otras empresas.

Por ello, dos serán las posibles soluciones.

Desde un punto de vista teórico, el legislador en la medida que el artículo 35 de la Constitución le obliga a proporcionar y proteger al empleado podría ser conveniente crear, con todos los inconvenientes que supondría y la ponderación de derechos en conflicto, la creación de un registro⁸⁵ en el que se establecería periodos formativos, empresas para las que ha prestado servicios, duración, los contratos celebrados, la antigüedad en cada una de ellas, etc. De este modo, se podría obligar a un empresario a respetar los derechos adquiridos por un trabajador a lo largo de su vida laboral.

Lo teórico de este argumento no tendría repercusión real. Por un lado, el resto de derechos fundamentales enfrentados podrían derribar la propuesta y por otro, se atendería contra la propia libertad empresarial al obligarlo a respetar derechos adquiridos en otra empresa⁸⁶.

⁸⁵ No es más que dar una utilidad distinta a lo conocido como «*informe de vida laboral*».

También existe en la actualidad lo diseñado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en el artículo 1 Cinco: «*Se modifica el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que queda redactado del modo siguiente: «10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social».*

⁸⁶ Si bien existen en la actualidad limitaciones a la libertad empresarial: plazo máximo del periodo de prácticas que obliga a cualquier empresa, reflejado en el certificado al finalizar la prestación de servicios.

Una medida con base real y probablemente eficaz sería el establecimiento de una bonificación o reducción a la contratación laboral en los casos en que se respete la antigüedad de un trabajador referente a su extinción. De este modo la crítica a la rotación de trabajadores por distintas empresas se vería solventada pues el sistema se vería asimilado al actual, pues el resto de derechos, por ejemplo los inherentes al salario, complementos de antigüedad, también se pierden en la actualidad si se acepta una oferta de empleo de otra empresa.

11.4. RÉGIMEN TRANSITORIO.

La última medida que se ha de tomar para la introducción del «*contrato de trabajo único*» es el establecimiento de dos regímenes diferenciados: los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma y los posteriores.

En el apartado de «*constitucionalidad del «contrato único»*» se pudo concluir a la luz de otras normativas con regímenes transitorios similares la más que probable constitucionalidad de este contrato único.

En verdad, el régimen transitorio hará que convivan dos sistemas con miras a la extinción del primero, pues todos los nuevos contratos que se celebren tendrán que ser bajo la figura del «*contrato único*» y sus especialidades.

12. CONCLUSIONES ALCANZADAS.

Como se extrae del apartado de objetivos, ocho son los puntos principales que han sido analizados con una visión crítica:

- El modelo actual de contratos de trabajo.
- La desnaturalización llevada a cabo por el legislador de los contratos actuales provocando la pérdida de la esencia que originó su creación.
- Como consecuencia de la desnaturalización, el mal uso dado por los empresarios a los contratos actuales, así como la inobservancia del legislador, pues tiene como objetivo actual la disminución, por cualquier medio, de la alta tasa de desempleo.
- Las diversas formulaciones del «*contrato de trabajo único*» como posible solución a problemas estructurales laborales.
- El «*contrato de trabajo único*» como propuesta trasgresora que no tenga como fin disminuir los niveles de desempleo, sino rediseñar el sistema contractual actual.
- La posible constitucionalidad o conformidad del «*contrato único*» respecto de los Tratados internacionales que conforman el ordenamiento español.
- A raíz de aquellas propuestas que hayan pasado el filtro constitucional e internacional, tomar postura por un «*contrato único*», en este caso, moderado.
- Las necesarias formulaciones y modificaciones al ordenamiento para instaurar el «*contrato único*».

Del trabajo de investigación desarrollado pueden extraerse las siguientes conclusiones:

- I. La dualidad del mercado laboral español permite afirmar la necesidad de una profunda reforma del sistema contractual actual. Las sucesivas modificaciones que el legislador ha efectuado sobre cada modelo primario de contrato ha supuesto la pérdida de su concreto objeto. La necesaria

reformulación contractual puede llevarse a cabo mediante la instauración del «contrato de trabajo único».

- II. No es el «contrato de trabajo único», como se ha señalado, la única solución, como algún sector pretende. La vuelta a los fundamentos originarios respecto de la distinción entre contratos indefinidos y temporales, rediseñando las situaciones creadas por el legislador como consecuencia de reformas parche puede ser solución al problema de la desnaturalización contractual.
- III. En ningún caso se puede afirmar que el «contrato único» suponga un sistema de creación de empleo, no obstante, dado las mejoras que se ofrecen para el empresario sí podría ser un beneficio en la contratación.
- IV. Las diferentes propuestas analizadas respecto del «contrato de trabajo único» convergen en el establecimiento de regímenes diferenciados respecto de los contratos ya celebrados y los nuevos o bajo la reforma que llevaría a cabo la modificación, y serán divergentes, principalmente, en cuanto a las fórmulas de extinción.
- V. En relación con lo anterior, la propuesta preferible respecto del «contrato de trabajo único» pasaría por establecer una única causa de extinción, con una indemnización superior a la actual por causas objetivas e inferior a la que corresponder al calificar el despido como improcedente. De este modo, un solo contrato, el «contrato único», sin ninguna especialidad abarcaría todas las situaciones posibles. El empresario contrataría cuando considerara necesario y extinguiría cuando lo viera oportuno, sin perjuicio de la calificación por motivos de nulidad. Sin embargo, tal propuesta que sí puede ser un aliciente para la creación de empleo, en cualquier momento puede serlo para la destrucción, los empleados quedaría a merced del empresario y la perseguida estabilidad será una extensión del periodo económico en el que nos situásemos. No obstante, tal propuesta no pasa el filtro constitucional ni legal en relación con los Tratados internacionales convenidos por España.
- VI. Por ello, la extensión de las causas de despido actuales, adaptándolas a una indemnización creciente en función de la antigüedad e introduciendo

nuevas causas objetivas de extinción permitiría la perfecta integración del «contrato de trabajo único» en el ordenamiento.

- VII. Por último en función de las propuestas que superan el filtro de constitucionalidad, se ha formulado una propuesta de «contrato de trabajo único» intermedia, que siendo divergente con respecto a la integración de contratos sea conservadora en cuanto a las causas de extinción.

En definitiva, el «contrato de trabajo único» es una de las propuestas para la reestructuración de la contratación laboral pero no la única, y en todo caso permite abrir un debate en torno a ello.

13. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.

ALARCÓN BRAVO DE RUEDA, Percy Oretes. Trabajo fijo periódico y fijo discontinuo. Consideraciones actuales. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 349-376. ISSN 0213-0556.

ÁLVAREZ GIMENO, Rafael. El contrato único de trabajo: propuestas y respuestas. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*. 2013, 6, 5, 37-70. ISSN 1889-1209.

CEIM. *Propuesta de los empresarios de la Comunidad de Madrid para la recuperación económica (ámbito nacional)*. 01 03 2014.

<http://www.ceim.es/index.asp?seccion=55&accion=detalleGeneral&id=9854>

DÍEZ-PICAZO, Luis. El principio de igualdad ante la ley. *Estudios y Comentarios Legislativos (Civitas). Sistema de Derechos Fundamentales (Thomson Reuters Aranzadi)*. 2008, 3389. ISBN 978-84-470-3105-4.

DOLADO, Juan José y FELGUEROSO, Florentino. *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Andrés, Javier; Bentolila, Samuel; de la Rica, Sara; Fernández Kranz, Daniel; Fernández Villaverde, Jesús; Fernández Kranz, Daniel; García Pérez, José Ignacio; Garicano, Luis; Güell, Maia; Jansen, Marcel; Jiménez, Sergi y Rodríguez-Planas, Nuria. Fedea. Enero 2010. 01 03 2014. V. 140110.

http://www.crisis09.es/propuesta/?page_id=755

EL PAÍS. *La 'tarifa plana' impulsa los contratos indefinidos a máximos de 18 meses*. 16 05 2014.

http://economia.elpais.com/economia/2014/05/06/empleo/1399389892_822502.html

ESTRELLA DIGITAL. *Bruselas pide a España un contrato único para indefinidos y temporales*. 11 05 2014.

<http://www.estrelladigital.es/articulo/economia/bruselas-pide-espana-contrato-unico-indefinidos-y-temporales/20130513193529097648.html>

EUROPA 2020. *Estrategia Europa 2020*. 01 03 2014.

http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm

FEDEA. *Diez principios fundamentales para lograr una reforma laboral eficaz y justa Enero 2012*. 01 03 2014.

http://www.fedea.net/10-principios/10_principios_fundamentales.pdf

GOERLICH PESET, José maría. ¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1205-1228. ISSN 0213-0556.

GRUPO DE LOS 100. Propuesta para la reactivación laboral en España. *Revista de derecho de Extremadura*. 2009, 5, 484-489. ISSN 1888-5519.

HELMUT HOFER. La reforma de la Ley sobre indemnización por despido en Austria. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1433-1448. ISSN 0213-0556.

LAHERA FORTEZA, Jesús. Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato único. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1251-1270. ISSN 0213-0556.

LAHERA FORTEZA, Jesús. ¿Es jurídicamente viable el contrato único?. *Diario La Ley*. 2013, 8177, 1-8. ISSN 1138-9907.

MECD. *Catálogo nacional de cualificaciones profesionales*. 23 06 2014.
http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C. Algunos aspectos jurídicos de la propuesta de contrato único. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 1229-1250. ISSN 0213-0556.

RORDRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel. Sobre el contrato de trabajo «único». *Diario La Ley*. 2009, 7176, 1-4. 1138-9907.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral: cuadro resumen de normativa vigente Abril 2014*. 27 06 2014.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/ResumenBonificacionesMarzo2012.pdf.pdf

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Guía de contratos: Actualizada Marzo 2014*. 05 04 2014.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/guia_contratos.pdf

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Flexiseguridad y mercado de trabajo. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, 1, 125-136. ISSN 0213-0556.

TARANCÓN PÉREZ, Encarna y ROMERO RODENAS, M^a José. *Manual de modalidades de contratación laboral: Adaptado a las modificaciones introducidas por el DRL 16/2013, de 20 de diciembre*. Albacete (España): Editorial Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-35-0.