



# La contratación laboral en el Estatuto de los Trabajadores: una visión diacrónica (1980-2020)

**Carmen Sánchez Trigueros**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Murcia*

**Francisco Javier Hierro Hierro**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Extremadura*

## Extracto

En este estudio se realiza una aproximación a una de las cuestiones vinculadas con la contratación laboral española que ha tenido una mayor repercusión en la norma estatutaria a lo largo de sus 40 años de vigencia. Se trata de las materias relacionadas con la duración de la contratación. La diatriba duración indefinida versus duración determinada, en sus múltiples variantes, que estigmatiza la contratación laboral en España, marca el contenido de esta colaboración.

**Palabras clave:** contrato de trabajo; duración; temporalidad.

Fecha de entrada: 19-01-2020 / Fecha de aceptación: 20-01-2020

**Cómo citar:** Sánchez Trigueros, C. y Hierro Hierro, F. J. (2020). La contratación laboral en el Estatuto de los Trabajadores: una visión diacrónica (1980-2020). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 444, 93-124.





# Labor recruitment in the Workers Statute: a diachronic vision (1980-2020)

Carmen Sánchez Trigueros

Francisco Javier Hierro Hierro

## Abstract

In this study, an approximation is made to one of the issues related to Spanish employment that has had the greatest impact on the statutory norm during its 40 years of validity. Thus, matters relating to the duration of the procurement will focus on the subject matter of interpretation. The diatribe of indefinite duration versus fixed duration, in its multiple variants, that stigmatizes employment in Spain, marks the content of this collaboration.

**Keywords:** work contract; duration; temporality.

**Citation:** Sánchez Trigueros, C. y Hierro Hierro, F. J. (2020). Labor recruitment in the Workers Statute: a diachronic vision (1980-2020). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 444, 93-124.



## Sumario

1. Introducción: delimitando la materia objeto de estudio
2. La intencionalidad política en el uso de esta figura acorde a las necesidades del mercado laboral: de la utilización de la contratación temporal como medida de lucha contra el desempleo al objetivo irrenunciable del fomento de la estabilidad laboral (un valor seguro ¿e inalcanzable?)
  - 2.1. Presentación
  - 2.2. Del impulso de la temporalidad hacia la estabilidad en el empleo: bandazos sin ideologías (y con escasos efectos directos)
3. Claves en la configuración estatutaria
  - 3.1. El punto de partida
  - 3.2. La reforma del año 1984
  - 3.3. Las reformas de los años noventa
    - 3.3.1. Fomento del empleo a costa de la temporalidad
    - 3.3.2. La atribución de competencias a la negociación colectiva: haciendo partícipes a los agentes sociales de la temporalidad
    - 3.3.3. Otras concreciones, pero con un cambio de paradigma: hacia la estabilidad en el empleo
  - 3.4. ... y las del nuevo milenio
    - 3.4.1. Una nueva modalidad temporal: el contrato de inserción
    - 3.4.2. Desandando el camino (derogación del contrato de inserción) y ese tradicional juego del bamboleo (te doy y te quito)
    - 3.4.3. Nueva década, más reformas
    - 3.4.4. Y otra vez se da un paso atrás
    - 3.4.5. Para luego volver al mismo sitio
4. Problemas prácticos: breve referencia a algunos aspectos estadísticos para contextualizar esta realidad siempre inacabada
5. Propuestas de reforma

### Referencias bibliográficas

**Nota:** estudio enmarcado en el proyecto de investigación «Sostenibilidad y suficiencia del sistema público de pensiones: ¿un diálogo imposible?», RETOS 2017 (referencia DER2017-86394-C2-1-R), financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (Agencia Estatal de Investigación) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

## 1. Introducción: delimitando la materia objeto de estudio

Han sido numerosas las ocasiones en las que la doctrina científica ha rendido tributo a la norma legal que por excelencia regula las relaciones laborales en el territorio nacional. Y lo ha hecho como sabe hacerlo, quizá del mejor modo en que puede llevarse a cabo este cometido, con el análisis, con el estudio y con la interpretación de sus preceptos, destacando y positivizando todo lo bueno que en ella se contiene a la par que aportando una crítica constructiva sobre los elementos necesitados de mejora.

De manera sistemática<sup>1</sup>, acompañado con los pronunciamientos de los tribunales menores y mayores<sup>2</sup>, estructurado en bloques o con el empleo de metodologías yuxtapuestas y combinadas<sup>3</sup>..., han sido constantes y variadas las contribuciones que han servido para homenajear al Estatuto de los Trabajadores (ET) en las últimas décadas.

Ahora, y esta oportunidad se verá seguida de otras muchas, se presenta de nuevo una ocasión magnífica para ensalzar su labor. Su 40 aniversario es la excusa adecuada para impulsar una vez más la puesta en valor de esta norma legal que de modo firme (si bien con numerosos ajustes y retoques continuos, sin duda exigidos por los cambios sociales y productivos que han penetrado en el ámbito de las relaciones laborales en el plano nacional e internacional) ha regido el marco laboral español.

Frente a las múltiples opciones que se le presentan al exégeta con relación a cómo enfrentarse a este nada simple envite (sistemática, compendiada...), aunque en lo que ahora atañe ceñido en exclusiva a la temática concreta y focalizada de los preceptos que se ocupan de la contratación laboral de esta previsión normativa, tal y como se nos ha encomendado por el Consejo de redacción de la revista, se ha optado por centrar el estudio en un aspecto determinado, muy singular y de extrema relevancia, la duración de los contratos. En especial, del precepto dedicado con carácter principal a ello, su artículo 15, contratos de duración indefinida y contratos temporales estructurales u ordinarios (obra o servicio determinado, eventuales por circunstancias de la producción y de interinidad), con la oportuna atención a aquellas otras figuras que los han acompañado (y a su vez abandonado) con el paso del tiempo.

<sup>1</sup> Vid. Cruz, García-Perrote, Goerlich y Mercader (2016); Monereo (2012); Montoya, Galiana, Sempere y Ríos (2014).

<sup>2</sup> Vid. Del Rey (2007).

<sup>3</sup> Vid. Goerlich (2016).

Se han desechado otras posibilidades. Se ha huido del análisis particularizado de las secciones que en bloque se ocupan de esta materia (elementos y eficacia de los contratos y modalidades contractuales –secciones 3 y 4, respectivamente, del capítulo I de la norma estatutaria–). No se ha querido realizar una aproximación a aspectos que, en términos generales, han permanecido inalterados desde su regulación salvo pequeñas cuestiones de matiz (trabajo de menores, capacidad para contratar, validez del contrato...). Se ha optado por no prestar atención a materias importantes, dignas también de ser destacadas, pero limitadas a colectivos individualizados de jóvenes o personas con difícil inserción (contratos formativos) o significativamente vinculadas a las personas de edad avanzada (contratos de relevo), por cuanto constreñiría el trabajo en exceso.

Por eso la colaboración se centra en la cuestión que presenta una más amplia repercusión en el sistema de relaciones laborales, que no es otra que la duración de los contratos. Esta materia lastra, en modo mayúsculo, múltiples políticas (vivienda, emancipación de los jóvenes, políticas sociales, inversión en capital humano, rotación de empleos, acceso al crédito personal, profesionalidad, monto de las indemnizaciones indexadas según antigüedad, movilidad geográfica, índices de afiliación sindical, carreras de cotización discontinuas, etc.) y sus implicaciones sobre estas son incuestionables. De ahí, la atención individualizada y excluyente de otras líneas tangenciales<sup>4</sup>, no en vano el gran bloque de las reformas laborales de los últimos tiempos se ha encaminado a luchar (con resultados poco esperanzadores) contra la dualidad del mercado de trabajo, favoreciendo el contrato de duración indefinida y limitando la temporalidad.

## **2. La intencionalidad política en el uso de esta figura acorde a las necesidades del mercado laboral: de la utilización de la contratación temporal como medida de lucha contra el desempleo al objetivo irrenunciable del fomento de la estabilidad laboral (un valor seguro ¿e inalcanzable?)**

### 2.1. Presentación

Basta recordar para corroborar la importancia de esta temática, que este aspecto individualizado (la duración de los contratos) ha desplegado en estos 40 años de democracia española (y que continúa entrañando hoy), algunas secuencias, algunas breves pinceladas, de las diversas intervenciones que los candidatos a la presidencia del Gobierno han vertido en los debates con los que se marca su acción futura de gobierno para el supuesto de contar tras este con el refrendo de las Cámaras, esto es, en el debate de investidura.

<sup>4</sup> Sobre la potenciación de la temporalidad en términos amplios, *vid.* Fundación 1.º de Mayo (2012, pp. 1-72).

Con esta simple aproximación se observa, sobre cualquier otro elemento, el valor concedido a la duración de la contratación en estas 4 décadas. De manera reiterada, con independencia del color político del Gobierno o de contar o no con el respaldo necesario o ser precisos apoyos puntuales para la investidura, siempre se han hecho referencias en este periodo de legislación laboral democrática a cómo debe articularse la duración de los contratos en beneficio de unas u otras políticas.

Bien de manera indirecta, bien de modo expreso, no ha faltado confrontación política de inicio de legislatura sin referencia a la caracterización del mercado de trabajo. A lo largo de las diferentes legislaturas, los candidatos a la presidencia del Gobierno de España han aludido al empleo, a los condicionantes de las relaciones laborales y se han fijado con diferente grado de intensidad entre sus objetivos, según los casos y la situación económica presente, la lucha contra el paro y contra la precariedad laboral desde el inicio de sus mandatos.

Perennemente ha jugado en este tablero un papel estelar la duración de los contratos, por cuanto con ello se buscaba una actuación directa contra el desempleo. La temporalidad contractual vista como medida de reparto de empleo, en algunos periodos, y el fomento de la contratación indefinida para evitar desigualdades en el mercado de trabajo, en otros, constituyen dinámicas recurrentes durante este espacio temporal.

## 2.2. Del impulso de la temporalidad hacia la estabilidad en el empleo: bandazos sin ideologías (y con escasos efectos directos)

Corresponde ahora, por ende, realizar un ligero extracto de estas voluntades políticas. Para acto seguido concatenarlas con las acciones legislativas acometidas en este pasar del tiempo.

El presidente de la transición, Adolfo Suárez González, fijaba como hito para la primera legislatura (1979-1982) la realización de programas de empleo específicamente destinados a favorecer la colocación de los trabajadores en paro, así como la iniciación de nuevas formas de contratación de trabajo a tiempo parcial<sup>5</sup>.

De otra parte, el dirigente socialista Felipe González Márquez ya señalaba en el año 1982 (segunda legislatura 1982-1986), y en los albores de lo que habría de ser un extenso mandato, que en la lucha prioritaria contra el paro se emplearían todos los instrumentos disponibles, todos los esfuerzos, desde la inversión creadora de empleo hasta la modificación

<sup>5</sup> Cfr. Diario de Sesiones (DS) –Congreso de los Diputados–, núm. 3, de 30 de marzo de 1979, p. 48 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L1/CONG/DS/PL/PL\\_003.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L1/CONG/DS/PL/PL_003.PDF)>).

y reducción de horarios; pasando por ciertos reajustes de técnicas y de sectores o por la implementación de apoyos públicos a contratos para los sectores que encuentran más dificultad para acceder a un empleo<sup>6</sup>.

Con posterioridad, en el debate de la tercera legislatura (1986-1989), el señor González Márquez ensalzaba los logros alcanzados durante la etapa anterior. Reafirmaba su voluntad de seguir impulsando políticas de empleo concretas, intensificando las políticas ya ensayadas por este Gobierno y que habían producido 1.400.000 contrataciones por técnicas de fomento de empleo, de contratos temporales y de contratos de formación en el año 1985<sup>7</sup>.

El mismo presidente, ya en la cuarta legislatura (1989-1993), y ahora ante una situación económica propicia<sup>8</sup>, se expresaba a favor de una actuación decidida desde el Gobierno para complementar en número y en estabilidad los puestos de trabajo, reformando los servicios públicos de empleo y apoyando la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales en empleos duraderos<sup>9</sup>.

Se dio paso, entonces, del fomento de la temporalidad como medida para luchar contra el desempleo a la propulsión de la estabilidad laboral. Sin embargo, estas políticas tuvieron un escaso recorrido ante la llegada de un nuevo ciclo económico complejo.

En su última legislatura al frente del Ejecutivo, la quinta (1993-1996), el señor González Márquez señalaba ante este nuevo contexto económico adverso que «un empleo temporal es mucho mejor que un no empleo. Entre un empleo temporal y uno fijo, es mejor el fijo; entre un empleo temporal y un no empleo, es mucho mejor un empleo temporal»<sup>10</sup>.

Otros tiempos marcaron la sexta legislatura (1996-2000). Tras casi 3 lustros de Gobiernos socialistas se produjo la alternancia con otra fuerza política. El objetivo señalado entonces por el señor Aznar López fue, con la aplicación de ambiciosas reformas económicas, el relanzamiento de las oportunidades de empleo estable, gran objetivo de toda la sociedad española. Es esta, en palabras del candidato a la presidencia del Gobierno:

<sup>6</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 3, de 30 de noviembre de 1982, p. 32 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L2/CONG/DS/PL/PL\\_003.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L2/CONG/DS/PL/PL_003.PDF)>).

<sup>7</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 2, de 22 de julio de 1986, p. 22 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L3/CONG/DS/PL/PL\\_002.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L3/CONG/DS/PL/PL_002.PDF)>).

<sup>8</sup> Acerca de los contextos socioeconómicos presentes en las distintas reformas laborales, *vid.* Fundación 1.º de Mayo (2012, pp. 1-72).

<sup>9</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 2, de 4 de diciembre de 1989, p. 26 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L4/CONG/DS/PL/PL\\_002.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L4/CONG/DS/PL/PL_002.PDF)>).

<sup>10</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 2, de 8 de julio de 1993, p. 56 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L5/CONG/DS/PL/PL\\_002.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/DS/PL/PL_002.PDF)>).

[...] una situación que produce cotidianamente una doble injusticia: el agravio entre quienes tienen trabajo y quienes carecen de él y la dualidad en el mercado laboral entre quienes gozan de un puesto protegido y quienes están sujetos a la precariedad<sup>11</sup>.

Finalidad también perseguida por el señor Aznar López en su segundo y último mandato. Se señalaba entonces por el candidato que la reducción de la temporalidad había sido insuficiente, de ahí que entre los objetivos a alcanzar durante la séptima legislatura (2000-2004) se estableciera la implantación de medidas que ayudasen a la creación de empleo y a la reducción de la temporalidad<sup>12</sup>.

Tendencia seguida desde entonces y sin ambages por todos los Ejecutivos. Primero, por los Gobiernos socialistas bajo el mandato del señor Rodríguez Zapatero. De una parte, en su primera legislatura al frente del Ejecutivo (octava legislatura 2004-2008), el candidato a la presidencia del Gobierno manifestó su intención de provocar un acuerdo social de competitividad y empleo estable, definiendo sobre nuevas bases los supuestos de contratación temporal y constituyendo una apuesta clara la creación de empleo estable y de calidad<sup>13</sup>.

Luego reiterada en la novena legislatura (2008-2011) –la segunda del señor Rodríguez Zapatero–, donde se insistía en la promoción de medidas para favorecer las actividades generadoras de empleo, articulando políticas para reducir la temporalidad del mercado laboral hasta el 25 %, objetivo expreso y concreto para el periodo de gobierno que comenzaba.

Después, por los Gobiernos del Partido Popular. Así se constata cuando el señor Rajoy Brey (décima legislatura 2011-2016) señala que le parece peligrosa la situación que se vive en España, donde solo hay dos tipos de contratos: el contrato indefinido, con una indemnización muy elevada, y el contrato temporal, convertido en el modelo de contrato por excelencia, que en la práctica se traduce en que en España no hay contratos indefinidos y solo hay contratos temporales, manifestando su intención de corregir esta situación<sup>14</sup>.

Esa idea se mantiene en la duodécima legislatura<sup>15</sup> (2016-2019). Tanto en su primer discurso de investidura, con la aspiración de alcanzar los 20 millones de personas trabajando

<sup>11</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 2, de 3 de mayo de 1996, p. 29 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L6/CONG/DS/PL/PL\\_002.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L6/CONG/DS/PL/PL_002.PDF)>).

<sup>12</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 2, de 25 de abril de 2000, p. 27 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L7/CONG/DS/PL/PL\\_002.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L7/CONG/DS/PL/PL_002.PDF)>).

<sup>13</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 2, de 15 de abril de 2004, p. 22 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L8/CONG/DS/PL/PL\\_002.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/DS/PL/PL_002.PDF)>).

<sup>14</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 2, de 19 de diciembre de 2011, p. 26 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L10/CONG/DS/PL/PL\\_002.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/DS/PL/PL_002.PDF)>).

<sup>15</sup> Recuérdese que la undécima legislatura (2016-2016) solo se extendió durante unos meses sin que el candidato propuesto a la presidencia del Gobierno (Sánchez Pérez-Castejón) obtuviera entonces el apoyo



en la España de 2020, manteniendo «el ritmo actual de creación de medio millón de puestos de trabajo al año, y lograr también que cada vez sean de mayor estabilidad y calidad»<sup>16</sup>. Como en su segundo discurso de investidura, si bien no de modo directo<sup>17</sup>.

Renovado el Poder Ejecutivo a través de la moción de censura presentada, el candidato a la presidencia, el señor Sánchez Pérez-Castejón, relataba la que para él era la situación del mercado laboral español:

[...] preso de una inaceptable tasa de temporalidad y la desigualdad se abre paso hasta consolidar la figura del trabajador pobre, del autónomo prisionero de la rueda de la precariedad, del pequeño empresario ahogado por los impuestos o del joven incapaz de poder emanciparse por la burbuja que sufre la vivienda en nuestro país, ya sea la de propiedad o la de alquiler<sup>18</sup>.

Lo que exigía acciones inmediatas.

De este modo, puede concluirse que la finalidad perseguida se ha mantenido más de 2 décadas y que la reiteración de propósitos por los diversos Ejecutivos muestra el fracaso de las diversas políticas acometidas hasta el momento.

Aspectos que traería una vez más a las Cámaras en su discurso de debate de investidura (decimotercera legislatura 2019-2019<sup>19</sup>), remarcando la elevada tasa de temporalidad de casi un 26 %, los niveles de empleo a tiempo parcial no voluntario..., que reflejan una realidad del mercado laboral que hace que «muchos españoles y españolas sufran precariedad y la precariedad laboral se traduce en vidas en permanente estado de incertidumbre». Deficiencias estructurales llamadas nuevamente a ser corregidas<sup>20</sup>.

---

necesario de las Cámaras, lo que provocó una nueva convocatoria de elecciones. No obstante, es importante destacar que la acción de futuro del entonces candidato también contemplaba medidas en este campo, señalando de modo expreso la limitación a 2 años de la contratación por tiempo determinado, el aumento de la indemnización por despido en el segundo año y el establecimiento de mejores incentivos a la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos.

Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 2, de 1 de marzo de 2016, p. 12 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L11/CONG/DS/PL/DSCD-11-PL-2.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L11/CONG/DS/PL/DSCD-11-PL-2.PDF)>).

<sup>16</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 3, de 30 de agosto de 2016, p. 8 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L12/CONG/DS/PL/DSCD-12-PL-3.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/DS/PL/DSCD-12-PL-3.PDF)>).

<sup>17</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 12, de 26 de octubre de 2016, p. 6 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L12/CONG/DS/PL/DSCD-12-PL-12.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/DS/PL/DSCD-12-PL-12.PDF)>).

<sup>18</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 126, de 31 de mayo de 2018, p. 24 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L12/CONG/DS/PL/DSCD-12-PL-126.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/DS/PL/DSCD-12-PL-126.PDF)>).

<sup>19</sup> De nuevo sin consecuencias jurídicas al no obtener la mayoría suficiente en las Cámaras para configurar Gobierno.

<sup>20</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 2, de 22 de julio de 2019, pp. 6-7 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L13/CONG/DS/PL/DSCD-13-PL-2.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L13/CONG/DS/PL/DSCD-13-PL-2.PDF)>).

Finalmente, en el último debate de investidura del candidato propuesto por su majestad el rey don Felipe VI a la presidencia del Gobierno, el señor Sánchez Pérez-Castejón, para la decimocuarta legislatura (2019-), identificaba como su primer capítulo de acción de gobierno la consolidación del crecimiento, la creación de empleo digno. «De ahí, por ejemplo, que propugnemos un crecimiento que se traduzca en empleo; de ahí que propugnemos un crecimiento que combata la precariedad; de ahí que propugnemos un crecimiento que garantice el trabajo digno, estable y de calidad»<sup>21</sup>.

Era fácil enlazar el tenor de esta intervención con el contenido programático del acuerdo suscrito entre Unidas Podemos y el Partido Socialista para conformar un Gobierno progresista de coalición, fechado el pasado 30 de diciembre de 2019.

En lo que ahora atañe, destacan de este documento la simplificación y reordenación del menú de contratos de trabajo, reforzando «el principio de causalidad en la contratación temporal y las sanciones aplicables a su uso fraudulento de forma que la contratación indefinida sea la forma ordinaria de acceso al empleo», y la exploración de «las opciones posibles para reducir la dualidad, favoreciendo el uso del contrato fijo discontinuo para actividades cíclicas y estacionales», a lo que se une el impulso a la lucha contra el fraude laboral, centrando sus esfuerzos, en otras áreas, en el abuso de la contratación temporal concatenada sobre un mismo trabajador o trabajadora, o un mismo puesto de trabajo<sup>22</sup>.

Pues bien, esta reiterada referencia a la duración de los contratos ha tenido, lógicamente, su repercusión directa sobre el ET, propiciándose las reformas normativas necesarias para acordar la intencionalidad política expresada y la realidad jurídica.

Una vez concretada la materia objeto de estudio, su enfoque, destacada la variabilidad/estabilidad política sobre la temática (y dada la caracterización particular que presenta el número monográfico de la revista que nos acoge), se presenta de manera jalonada su evolución, a lo largo de los años, haciendo manifestación de esta secuencia reformadora.

Se insiste sobre aquellos aspectos que directamente han suscitado la atención del legislador respecto del artículo 15 del ET<sup>23</sup>.

<sup>21</sup> Cfr. DS –Congreso de los Diputados–, núm. 2, de 4 de enero de 2020, p. 13 (<[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/DS/PL/DSCD-14-PL-2.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/DS/PL/DSCD-14-PL-2.PDF)>).

<sup>22</sup> PSOE/Unidas Podemos: «Coalición progresista. Un nuevo acuerdo para España» (pp. 4-5) (<<https://ep00.epimg.net/descargables/2019/12/30/87348523b35b92d92f5702e3cc84d950.pdf>>).

<sup>23</sup> Han sido numerosas las ocasiones en las que las distintas reformas laborales han albergado modificaciones atinentes a otras modalidades contractuales de carácter temporal no recogidas en este precepto (contratos formativos, contratos de relevo, contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación...), cuyo estudio excede de las pretensiones de esta colaboración.

### 3. Claves en la configuración estatutaria

#### 3.1. El punto de partida

El artículo 15 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, presumía que el contrato de trabajo siempre era concertado por tiempo indefinido<sup>24</sup>.

No obstante, y pese a esta pauta maestra, esta misma disposición legal reconocía la posibilidad a empresarios y trabajadores de convenir contratos de trabajo de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Para la realización de obra o servicio determinado<sup>25</sup>.
- b) Para cubrir circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, aun cuando se tratasen estas de la actividad normal de la empresa. Esta contratación presentaba un límite en el tiempo, ya que no podía extenderse durante más de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, debiendo recogerse expresamente la causa determinante de su duración<sup>26</sup>.
- c) Para la sustitución de otros trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siendo preciso especificar en el contrato de trabajo el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución<sup>27</sup>.
- d) En los casos regulados por el Gobierno (cuando se hiciera uso de la potestad otorgada al Ejecutivo) para facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo. Aquí, como indican Luján y González (2014, p. 451), la naturaleza temporal no responde a exigencias del proceso productivo, sino a una decisión de política legislativa orientada a la creación de empleo y al favorecimiento de la integración laboral de trabajadores con dificultades de acceso al mercado de trabajo. Dicho de otra manera: se trata de un contrato de trabajo cuya temporalidad no es estructural, sino coyuntural.
- e) También formaron parte de este tipo de contratación los fijos discontinuos. Disponía a tal fin la norma que esta modalidad temporal (o la calificación de temporalidad concedida entonces) les era aplicable igualmente a quienes prestasen su actividad en trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter dis-

<sup>24</sup> Analizan extensamente esta modalidad contractual Sempere y González (2014, pp. 55-359).

<sup>25</sup> Ampliamente sobre esta figura, García (1995, pp. 9-37) y Pérez y González (2014, pp. 493-524).

<sup>26</sup> Un completo análisis de esta modalidad contractual en Arias, Ramos y González (2014, pp. 525-575) y Ballester (1998, pp. 51-72).

<sup>27</sup> Una aproximación a esta figura en Barrios y González (2014, pp. 577-606).

continuo. Rodríguez y González (2014, pp. 361-384) señalan la evolución tormentosa, inconstante o sujeta a múltiples variables de los fijos discontinuos respecto a su encaje en la contratación, poniendo de manifiesto sobre esta etapa en concreto la pérdida de identidad propia, caracterizada su inclusión como una modalidad más de contrato de duración determinada, limitada a trabajos periódicos, donde desaparece la referencia a que el llamamiento se haga por riguroso orden de antigüedad, así como la posibilidad de que ante la falta de llamamiento el trabajador pueda reclamar por despido. Se considera de este modo el contrato fijo discontinuo como una sucesión de contratos temporales.

Con independencia de este amplio margen atribuido a la temporalidad por la norma estatutaria, la predilección del texto legal por los contratos de duración indefinida era clara. No solo porque en el apartado uno de su artículo 15 ya suponía esta condición, como regla general, de inicio y salvo las excepciones señaladas, sino también porque dos de los tres apartados que lo acompañan en esta redacción originaria apostaban de manera decidida por ello.

Así, de una parte, se reconocía la condición de fijo, independientemente de la modalidad de contratación realizada, cuando las personas trabajadoras no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba establecido para la actividad en cuestión (presunción *iuris tantum*, Sempere, 2011, pp. 85-87). A esta regla general de conversión en indefinido del contrato temporal irregular, no obstante, pronto la norma marcó una pauta de excepcionalidad añadida, esto es, cuando de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se dedujera claramente la duración temporal de los mismos. Quedaba, por tanto, sin esta transformación (sanción) el incumplimiento empresarial de sus obligaciones en materia de Seguridad Social en dos supuestos de gran trascendencia que hacen cuestionarse la virtualidad de la regla fijada (la no alta durante el periodo de prueba o cuando la naturaleza de la actividad determinase su carácter temporal).

De otra parte, el apartado tercero de este mismo precepto regulaba una nueva presunción. Ahora se entendían celebrados por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

No parece que cupiera otra opción, ni siquiera la presunción. Un contrato temporal que no es tal, faltando la causalidad, debe derivarse hacia la figura reguladora estándar para la regulación de la relación empresario-trabajador, el contrato de trabajo de duración indefinida.

Se manifiesta, por tanto, en esta primera etapa, una clara predilección por la contratación indefinida, distante, sin embargo, con las manifestaciones expresadas por los dirigentes políticos respecto a la potenciación de la temporalidad como herramienta de lucha contra el desempleo lacerante en aquellos momentos históricos (Fundación 1.º de Mayo, 2012, pp. 1-72).

## 3.2. La reforma del año 1984

Ante un contexto socioeconómico negativo, con altas tasas de desempleo –superiores al 20%– (Fundación 1.º de Mayo, 2012, p. 7), se acometió la primera de las reformas laborales con una incidencia directa en la duración de los contratos. Constituye esta modificación, en términos de la propia norma reformadora (Ley 32/1984, de 2 de agosto):

[...] una necesidad imperiosa en orden a conseguir que las perspectivas de un crecimiento económico futuro, más sustancial que el de los últimos años, se traduzcan en la creación del mayor número de empleos posibles, objetivo fundamental y prioritario del programa del Gobierno (exposición de motivos Ley 32/1984).

En lo que ahora interesa, se postuló una apuesta clara y decidida en favor de la temporalidad de los contratos. La Fundación 1.º de Mayo (2012, p. 8) sostiene que esta reforma constituye:

[el] punto de inflexión más profundo en nuestro sistema de relaciones laborales, por cuanto se abre la puerta a la contratación temporal «descausalizada», al arbitrio del empleador, y se inicia así la senda hacia la dualización del mercado de trabajo en España, y a una intensa rotación en la contratación.

No en vano, la exposición de motivos de la norma identificaba como uno de los aspectos generalmente considerados como obstaculizadores de la contratación la escasa seguridad jurídica de la normativa sobre contratación temporal, actuándose de modo claro y directo sobre la misma.

En este orden de cosas se actuó en diversos ámbitos:

- De un lado, la ley eliminó como causa de temporalidad del contrato eventual por circunstancias de la producción la referencia a las «razones de temporada» empresarial previstas en la redacción de base, por cuanto no eran pocos los puntos de confusión con el trabajo fijo discontinuo que ello provocaba (Ballester, 1998, p. 96).
- De otro, se incluyó una nueva modalidad de contratación temporal. En esta ocasión cuando se tratase del lanzamiento de una nueva actividad por la empresa. La finalidad de esta regla no era otra que disminuir los riesgos asociados a las nuevas inversiones efectuadas por el sector empresarial evitándole excesivas cargas laborales ante nuevas acciones emprendedoras que lastraran su iniciativa.

No fue, sin embargo, una concesión ilimitada y abierta. La norma dispuso que, como máximo, la duración de estos contratos vinculados a la apertura de una nueva línea de negocio podía extenderse por un periodo de 3 años. Extensión

temporal esta que se entendió como suficiente para que las nuevas actividades puestas en marcha se consolidaran en el mercado, encontrarán su adecuada viabilidad económica y precisaran de oportuno soporte y acompañamiento público. Por ello, los trabajadores que continuaran prestando servicios en la empresa transcurridos esos 3 años desde el lanzamiento de la actividad pasarían a ser trabajadores por tiempo indefinido.

En términos, una vez más, de la propia disposición legal, esta nueva regulación respondía a las orientaciones que en esta materia dictaba la Comunidad Económica Europea, teniendo, por tanto, vocación de permanencia.

- Además, se dejó abierta la potestad reconocida al Gobierno para la regulación de la contratación temporal como medida de fomento de empleo, con una referencia genérica a facilitar «la colocación de trabajadores demandantes de empleo». Desaparece, de este modo, la concreción de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, como personas de edad avanzada, quienes acceden al primer empleo... Se trata, claro está, de una medida en la que, acorde a los postulados políticos del momento (*vid. supra*), se emplearían todos los instrumentos disponibles en la lucha prioritaria contra el paro, también a través de la implementación de los apoyos públicos necesarios (desgravaciones, subvenciones...).
- Por último, como medida favorecedora de estas reglas, se estableció que, tanto en los nuevos contratos temporales por lanzamiento de actividad como en los supuestos en los que el Gobierno hiciese uso de la contratación temporal como medida de fomento de empleo, los contratos celebrados por una duración inferior a la máxima establecida (3 años) podían ser objeto de prórroga por acuerdo entre las partes por espacios temporales no inferiores a los mínimos establecidos. En el caso de no ser denunciado el contrato y continuar la prestación de servicios, esta prórroga se accionaba automáticamente hasta el periodo máximo establecido.

Nada varió la redacción del contrato por obra o servicio determinado y se mantuvo en este precepto legal la regulación del trabajo fijo discontinuo, con variaciones notables en cuanto al llamamiento de los trabajadores, despido... (reconociéndole, en fin, identidad propia respecto del contrato temporal, Rodríguez y González, 2014, p. 364).

Como expresamente defiende la norma reformadora, este empuje a la contratación temporal tiene por objetivo la creación de empleo, favoreciendo «el que las empresas funcionen en cada momento con el mayor volumen de empleo posible» (exposición de motivos Ley 32/1984).

No puede dejar de mencionarse sobre esta materia que la norma instrumentó por primera vez la indemnización a la terminación de los contratos temporales, si bien solo respecto de aquellos empleados como medida de fomento al empleo y postergó al desarrollo reglamentario su concreción.

### 3.3. Las reformas de los años noventa

#### 3.3.1. Fomento del empleo a costa de la temporalidad

En los años 1993 y 1994 tuvo lugar la promulgación del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, y de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, que vinieron a reformar el marco de relaciones laborales existente ante la gravedad de la situación económica del momento<sup>28</sup> (la Fundación 1.º de Mayo –2012, p. 10– señala que en aquellos años ya eran prácticamente 4 millones las personas en paro y la tasa de desempleo del 24,2 %). El objetivo prioritario de ambas normas era la lucha contra el desempleo y la potenciación de la capacidad generadora de creación de puestos de trabajo.

Aun cuando la primera de las disposiciones legales regulaba en su artículo 5 el establecimiento de programas de empleo para el fomento de la contratación por las pequeñas empresas, fue la Ley 10/1994, de 19 de mayo, la que, en ejecución de esta previsión legal y conforme al artículo 17.3 (por cuanto había sido dejado sin efecto el apdo. 2 del art. 15) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, concretó el programa para el año 1994 (disp. adic. sexta).

Así, con una clara apuesta por favorecer la incorporación al empleo de ciertos colectivos (en cualesquiera condiciones<sup>29</sup>), se dispuso que las empresas podrían concertar contratos temporales sin causa («para la realización de sus actividades cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas») siempre que estos tuvieran lugar con trabajadores desempleados mayores de 45 años, minusválidos o beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial. Además, y como medida de acompañamiento, se dispuso que estas contrataciones estarían arropadas con reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, en porcentajes que oscilaban entre un 50 y un 100 %, según los casos.

Junto a ciertos requisitos formales (por escrito y en modelo oficial) y procedimentales (a través de las oficinas de empleo y mediante la presentación de oferta genérica de empleo), también la norma concretó la duración mínima (12 meses) y máxima (3 años) de estos contratos, pudiéndose prorrogar cuando hubieran sido concertados por un plazo inferior al máximo establecido por periodos no inferiores a 12 meses.

Contratación que, no obstante, también se vio acompañada por la potenciación de la modalidad indefinida, en tanto que se fijaron distintos beneficios económicos (según los colectivos afectados) por la transformación de los contratos eventuales en duración indeterminada.

<sup>28</sup> Tal y como se evidenciaba en sus exposiciones de motivos.

<sup>29</sup> Es oportuno traer a colación las palabras del señor González Márquez al inicio de la legislatura en la que se promulgó esta disposición normativa: «un empleo temporal es mucho mejor que un no empleo. [...] entre un empleo temporal y un no empleo, es mucho mejor un empleo temporal» (cfr. *supra*).

Sin embargo, ante la opción que se le presentaba al empresariado de un contrato temporal sin causa incentivado con reducciones en las cotizaciones y un contrato de duración indefinida con ayuda económica, parece claro cuál habría de ser la intencionalidad de este.

### 3.3.2. La atribución de competencias a la negociación colectiva: haciendo partícipes a los agentes sociales de la temporalidad

El mismo día que se publicaba el programa de fomento de empleo para el año 1994 aparecía en el periódico oficial la Ley 11/1994, de 19 de mayo, reformadora de varios textos del orden jurídico-laboral (ET, Ley de procedimiento laboral y Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social).

En esta ocasión, como ya sucediera en la modificación del año 1984, el legislador optó por dar una nueva redacción al artículo 15 de la norma estatutaria. Con modificaciones de calado, reconociendo una participación destacada y hasta ahora impropia a la negociación colectiva respecto a la contratación temporal, otorgándole amplias y sugerentes competencias, haciéndola partícipe, en fin, de la temporalidad (con el convencimiento de que una mayor funcionalidad de la negociación colectiva en estos temas contribuiría a lograr los generales objetivos de flexibilidad y adaptabilidad –Sempere, 2011, p. 30–).

Así, se entiende oportuno destacar los siguientes aspectos:

- Se elimina la presunción *juris tantum* del carácter indefinido del contrato de trabajo que desde el año 1980 regía el marco de la duración contractual, pasándose a una redacción neutra que no dejaba traslucir, con igual nitidez, la preferencia de la norma por la contratación indefinida (Pérez y González, 2014, p. 495), si bien, como señala la mejor doctrina, aún puede deducirse de la dicción de la norma la predisposición hacia la contratación indefinida (Alonso y Casas, 2009, p. 256).
- Se mantienen las mismas figuras en cuanto a los contratos temporales, sin eliminación ni introducción de nuevos tipos (obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, interinidad y por lanzamiento de nueva actividad).
- Se concede a la negociación colectiva la potestad para identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado.
- Se concreta el *dies a quo* para el cómputo de los plazos autorizados en la contratación eventual por circunstancias de la producción, permaneciendo inalterado (si bien con carácter condicionadamente dispositivo –Arias *et al.*, 2014, p. 528–, por lo que se verá a continuación) el doble parámetro temporal señalado al respecto (duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses).



- El convenio colectivo sectorial es autorizado para modificar la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción o el periodo dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad, dejándose una amplia vía abierta en pro de la temporalidad.
- Se elimina la referencia expresa a la transformación en indefinido del trabajador que permaneciera en la empresa transcurrido el plazo de 3 años desde el lanzamiento de la actividad.
- No se contiene ninguna alusión en la nueva redacción a la potestad reconocida al Gobierno en cuanto a la puesta en marcha de la celebración de contratos de duración determinada con el objeto de facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo (Sempere, 2011, p. 30).
- Se ajusta el plazo para la adquisición de fijeza de los trabajadores en los supuestos de no haberse tramitado el alta en la Seguridad Social.

En fin, se acomete de modo amplio y generoso la reforma de la duración de la contratación laboral con una clara tendencia a favor de la temporalidad. Los tiempos especialmente contrarios, con altas cifras de desempleo, animaban al reparto del trabajo, aun cuando era precario.

### 3.3.3. Otras concreciones, pero con un cambio de paradigma: hacia la estabilidad en el empleo

En el año 1995 se publicó el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con la finalidad propia de esta disposición legal, los cambios introducidos sobre la materia fueron de mero ajuste o retoque, con apenas algunas adecuaciones de redacción.

Sin embargo, ello no fue precursor de igual tendencia en los años sucesivos. Solo 2 años después de la publicación de la norma maestra, y tras el cambio de Gobierno, se promulgaba el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo. Posteriormente tramitado como proyecto de ley y que dio como resultado la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de cuya misma rúbrica se desprende la apuesta decidida ahora por la contratación indefinida. Envite compartido por los agentes sociales (propulsores de las medidas) y por el Gobierno.

El cambio de ciclo económico había de ser aprovechado para acometer «de manera decidida y urgente las oportunas reformas con el objetivo de luchar contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo, en especial del empleo estable» (exposición de motivos).

Pues bien, en lo que ahora interesa, la presente norma tiene entre sus objetivos específicos potenciar la contratación indefinida y especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral, especialmente los contratos de obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción.

De ahí que con carácter transitorio se articule una modalidad para el fomento de la contratación indefinida, dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, estableciéndose algunas particularidades en lo que se refiere a su régimen indemnizatorio; y se otorgue un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la contratación, especialmente en los temporales causales.

En ese pretendido impulso a la contratación indefinida y con la finalidad de facilitar la colocación estable de desempleados y de personas sujetas a contratación temporal, se fijaron nuevas condiciones para un contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida. Su particularidad no residió en la tradicional identificación de colectivos que podrían sujetarse a esta medida (jóvenes de entre 18 y 29 años, parados de larga duración...), sino en la fijación de un limitado régimen indemnizatorio<sup>30</sup>. En el supuesto de extinción contractual por causas objetivas declarado improcedente, la cuantía de la indemnización sería de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades (frente a los 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades).

De modo concreto, y respecto a la contratación temporal, estos ajustes se circunscriben como sigue:

- Se elimina el contrato temporal por lanzamiento de una nueva actividad.
- Respecto de los contratos por obra o servicio determinado se establece:
  - Que estos han de tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, siendo su ejecución en principio incierta.
  - Y frente a la generalidad previa, que han de ser los convenios colectivos de sector, estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, los que puedan identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia.
- Con relación a la contratación eventual por circunstancias de la producción:
  - Se delimita, al igual que en el supuesto anterior, en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal (ante la indeterminación previa) o, en su defecto, de ámbito inferior, la potestad de modificar la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar.

<sup>30</sup> Vid. Luján y González (2014, p. 477), que reseñan las cautelas fijadas para su establecimiento.

- En todo caso, se establece que esta duración máxima en ningún caso podrá extenderse por más de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido.
- Y, por último, se atribuye a la negociación colectiva, con carácter abierto, la posibilidad de determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa, esto es, la fijación de un orden de limitaciones a la contratación temporal eventual puramente numérico (Arias *et al.*, 2014, p. 529).

## 3.4. ... y las del nuevo milenio

### 3.4.1. Una nueva modalidad temporal: el contrato de inserción

Arrancaba el milenio con una nueva reforma laboral. La evolución positiva del empleo de los últimos años mostraba la necesidad de plantear otra reforma orientada a reducir las «aún excesivas tasas de temporalidad existentes» (exposición de motivos Ley 12/2001, de 9 de julio, antecedida por el RDL 5/2001, de 2 de marzo).

Entre las modificaciones efectuadas, la correspondiente a la duración del contrato de trabajo, destacándose las dirigidas a reforzar el principio de estabilidad en el empleo, introduciendo limitaciones y garantías adicionales en los contratos temporales y de duración determinada.

Así, respecto de los contratos temporales se dispuso:

- Una limitación temporal para los contratos eventuales por circunstancias de la producción, no pudiendo superar en ningún caso los 12 meses (ante los 13 y medio previos), ni siquiera cuando por negociación colectiva se hubiera ampliado el periodo dentro del cual este fuera computable.

Y la posibilidad de prórroga de estos contratos cuando se hubieran concertado por una duración inferior a la máxima establecida, por una única vez y sin que la duración total del contrato pudiera exceder de la mencionada duración máxima. Lo que sin aumento temporal haría incrementar la pervivencia de temporalidad.

- Una nueva modalidad de contrato temporal en las Administraciones públicas o entidades sin ánimo de lucro, de inserción<sup>31</sup>, con distintas causas: realización

<sup>31</sup> Sobre la función social de este tipo de contratos, *vid.* Sempere (2006, p. 81).

de obra o servicio de interés general o social, medio de adquisición de experiencia laboral o mejora de la ocupabilidad del desempleado (sin concreción de tiempo).

A los servicios públicos de empleo les compete la financiación de los costes salariales (en la cuantía equivalente a la base mínima de cotización del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador) y de Seguridad Social (las cuotas derivadas de dichos salarios), todo ello con independencia de la retribución que finalmente perciba el trabajador<sup>32</sup>.

- La posibilidad de que la negociación colectiva fijara requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.
- El reconocimiento de los mismos derechos a los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada que a los trabajadores con contratos de duración indefinida, con salvedades en materia de extinción del contrato, en contratos formativos o en el contrato de inserción.
- La obligación empresarial de informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales sobre los puestos de trabajo vacantes para favorecer la permanencia en la misma.
- La potestad de los convenios colectivos para establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
- Una nueva regulación para los trabajadores fijos discontinuos.
- Y una indemnización económica a la terminación del contrato temporal (excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos) en la cuantía que se determinase en la negociación colectiva o en la normativa específica. En su defecto, esta indemnización se corresponderá con 8 días de salario por cada año de servicio.

Como se observa, surge una amplia batería de medidas de lucha contra la temporalidad, a la par que la inclusión de alguna propuesta favorecedora de la misma, especialmente en el marco de las Administraciones públicas, pese a que en ellas dicha práctica debiera ser residual.

---

<sup>32</sup> Sobre los gastos subvencionables, el artículo 24 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, también incluyó los complementos salariales de residencia reglamentariamente establecidos.

De igual modo se impuso la obligación al ministerio con competencias en materia laboral de informar con carácter trimestral a la Comisión Delegada del Gobierno sobre las subvenciones concedidas y satisfechas en dicho periodo, así como sobre el seguimiento y control de estas.

Y respecto a la duración indefinida se prorroga el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida con tres importantísimas novedades:

- Eliminación de restricción temporal a la vigencia del modelo.
- Práctica universalización del ámbito subjetivo.
- Reducción de las limitaciones fijadas a las empresas para la válida celebración de esta modalidad contractual (Luján y González, 2014, p. 479).

### 3.4.2. Desandando el camino (derogación del contrato de inserción) y ese tradicional juego del bamboleo (te doy y te quito)

No se haría esperar una nueva modificación del precepto analizado. En el año 2006, y entre otros muchos factores, la persistencia de segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos y, sobre todo, la elevada tasa de temporalidad provocaron un nuevo retoque de la legislación existente.

Medidas de impulso de la contratación indefinida, un nuevo programa de fomento del empleo, el estímulo de la conversión de contratos temporales en indefinidos, la mejora de la utilización de la contratación temporal constituyen, en lo que ahora interesa, el núcleo del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio. Posteriormente tramitado como proyecto de ley, este dio como resultado la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. Esta regulación introdujo importantes reglas para la reducción de la temporalidad:

- De una parte, derogó el apartado 1 d) del artículo 15 (el contrato de inserción)<sup>33</sup>.
- Limitó, además, la concatenación de contratos, señalando la adquisición de firmeza de aquellos trabajadores que hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses en un periodo de 30 meses (que constituye la medida más espectacular de la norma –Sempere, 2006, p. 89–).
- Y concedió facultades a la negociación colectiva para la fijación de requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada.

No sin dejar de jugar con el tradicional vaivén, operado en esta ocasión con la inclusión del contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad completamente abierto, sin causa<sup>34</sup>.

<sup>33</sup> Sobre su escasa incidencia práctica, con efectos más simbólicos que reales, *vid.* Sempere (2006, pp. 80-83).

<sup>34</sup> Manifestando la difícil comprensión de esta medida, *vid.* Hierro (2006, pp. 217-226) y Luján (2006, pp. 60-61).

### 3.4.3. Nueva década, más reformas

La Estrategia de economía sostenible (2009) incluía el compromiso de realizar una reforma del mercado de trabajo. Esta se materializó en primera instancia a través del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio. Sustituido al tiempo por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. No falta entre sus objetivos fundamentales la reducción de la dualidad del mercado laboral a través de la creación de empleo estable y de calidad. Para ello, su actuación se distribuyó en paralelo en la restricción del uso injustificado de la contratación temporal y en el impulso de una utilización más extensa de la contratación indefinida.

Entre las primeras, destacan las medidas dirigidas a establecer un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, los ajustes en la regla instaurada en 2006 para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales y el incremento hasta 12 días de la indemnización por finalización de contratos temporales (si bien de manera gradual y progresiva).

Sobre la utilización más extensa de la contratación indefinida se vuelve en torno a la regulación del contrato de fomento de la contratación indefinida, que hasta el momento había venido incumpliendo su cometido.

Pues bien, de manera concreta, estas medidas se traducen en:

- La limitación a un periodo máximo de 3 años (pudiendo llegar hasta 4 años cuando así se disponga por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior<sup>35</sup>) de los contratos de obra o servicio determinado (se persigue evitar la práctica precedente que permitía un uso desnaturalizado –Sempere y Pérez, 2010, pp. 172-173–, aun cuando esta nueva regulación asemeje la figura a la del contrato eventual, desvirtuando la causalidad que tradicionalmente le ha sido exigible). Transcurrido este, los trabajadores adquirirán, de manera automática (Meléndez, 2011, p. 36), la condición de fijeza<sup>36</sup>.
- La inclusión de ciertos retoques, matizaciones o ajustes (Sánchez y Sempere, 2010b) en la regulación del encadenamiento de contratos para evitar desfases y posibles interpretaciones equívocas. De este modo, se exceptiona de la regla la previsión referida a los contratos de obra o servicio determinado; se da cabida en el cómputo de los plazos preceptivos a la realización de actividad en «diferentes» puestos de trabajo (antes solo aludía al mismo puesto, sin que ello contribuyera a minorar la polémica aplicativa sobre el concepto de puesto de trabajo –Sempere

<sup>35</sup> Una crítica a la falta de causa de esta potestad en Sánchez y Sempere (2010a) y Sempere y Pérez (2010, pp. 175-176).

<sup>36</sup> Planteando numerosos interrogantes sobre este efecto, *vid.* Sempere y Pérez (2010, pp. 177-178).

y Pérez, 2010, p. 178–) dentro de un grupo de empresas o en los supuestos de sucesión o subrogación empresarial (Sempere y Martín, 2012a, p. 44)<sup>37</sup>.

Junto a las excepciones existentes (contratos formativos, de relevo e interinidad) se incluyen además los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación y los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción, si bien con limitaciones (Sempere, 2010, p. 346).

- La fijación en 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación a la terminación de los contratos temporales (excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, sin que quepa buscar agravios e impugnar la diferencia legal –Sempere y Pérez, 2010, p. 179–)<sup>38</sup>.

Sobre la contratación indefinida se vuelve a incidir en la regulación del contrato para fomento de la contratación indefinida, haciéndolo prácticamente universal. Y ello pese a la paradójica «falta de concordancia entre la alta valoración que el mismo tiene para el Gobierno y los interlocutores sociales y la pobre y casi inexplicable aceptación práctica» de los últimos años (Luján, 2010, p. 258).

#### 3.4.4. Y otra vez se da un paso atrás

El artículo 5 del Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, suspende, durante un plazo de 2 años, la regla que da lugar a la adquisición de fijeza en los supuestos de concatenación de contratos temporales. La explicación ofrecida entonces por la norma de urgencia fue que «en la actual coyuntura, la regla, lejos de fomentar la contratación indefinida, puede estar produciendo efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y afectando negativamente al mantenimiento del empleo, lo que aconseja su suspensión temporal» (Meléndez, 2011, p. 39).

Es patente, sin duda, el carácter maleable del legislador con relación a la contratación temporal. En buena medida persigue su erradicación o minoración, pero se sabe incapaz de actuar con carácter cierto ante situaciones económicas adversas, atrayendo aquella aseveración de que más vale un contrato temporal que un no contrato.

<sup>37</sup> Se introduce igualmente un nuevo apartado 9 en este precepto, que alude a cuestiones procedimentales y de acreditación de esta condición de trabajador fijo cuando se superen los plazos establecidos.

<sup>38</sup> Indemnización económica cuya implantación fue de manera progresiva: 8 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011; 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012; 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013; 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014, y 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015 (disp. trans. decimotercera RDleg. 1/1995, de 24 de marzo).

### 3.4.5. Para luego volver al mismo sitio

El cambio de Gobierno, la grave crisis económica y sus efectos indeseados sobre el mercado de trabajo español (formulados en la exposición de motivos Ley 3/2012, de 6 de julio, así como en su predecesor RDL 3/2012, de 10 de febrero) provocaron que apenas 1 año después de las últimas modificaciones el ET fuera otra vez revisado.

En esta ocasión tampoco faltarían las medidas oportunas para alcanzar el anhelado equilibrio entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal. Sus medidas, de modo resumido, como se han venido presentando dada la limitación de esta colaboración, se concretan como sigue:

- La inclusión de un nuevo modelo de contratación indefinida (contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores), marcado por la fijación de la duración del periodo de prueba de 1 año (como sustituto del contrato indefinido para el fomento del empleo –Sempere y Martín, 2012b, p. 194–). Hoy dejado sin efecto por el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre.
- Y el adelanto hasta finales de ese año (2012) de la suspensión de las reglas fijadas respecto a la adquisición de la condición de trabajador fijo ante los supuestos de encadenamiento de contratos, neutralizando a efectos de cómputo los periodos comprendidos entre la anterior norma y la vigente (aceptando la tesis equivalente al «paréntesis» –Sempere y Martín, 2012b, p. 49–).

## 4. Problemas prácticos: breve referencia a algunos aspectos estadísticos para contextualizar esta realidad siempre inacabada

Sin ánimo de cansar al lector con infinidad de tablas, cuadros o gráficos que glosen visualmente el escenario de las relaciones laborales en España respecto a la duración de la contratación, sí que se considera necesario mostrar, siquiera a título ejemplificativo e ilustrativo, algunos datos de esta situación. Quizá sea una de las mejores herramientas con la que tomar consciencia de este contexto, de esa dualidad del mercado de trabajo tan machaconamente aireada por la clase dirigente y que afecta de manera desigual a los diferentes colectivos. En este sentido, la contratación temporal en las 2 últimas décadas ha tenido una presencia permanente y de relevancia<sup>39</sup>. Aunque alejada de las cifras alcanzadas en el primer lustro del milenio, donde se situó la temporalidad en torno al 36 %, esta se encuentra en el periodo más reciente en la horquilla de entre el 26 y 28 %. O lo que es lo mismo,

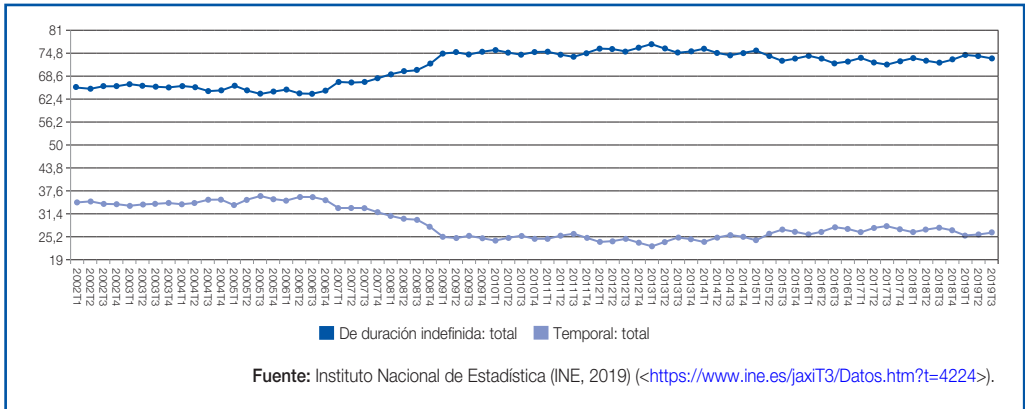
<sup>39</sup> Se desecha el recurso a datos de periodos anteriores por cuanto estos no se encuentran desglosados por asalariados del sector privado y del sector público o trabajadores por cuenta propia, refiriéndose en su conjunto a personas ocupadas.



más de un cuarto, próximo a un tercio según los momentos, de la contratación que tiene lugar en España tiene carácter temporal.

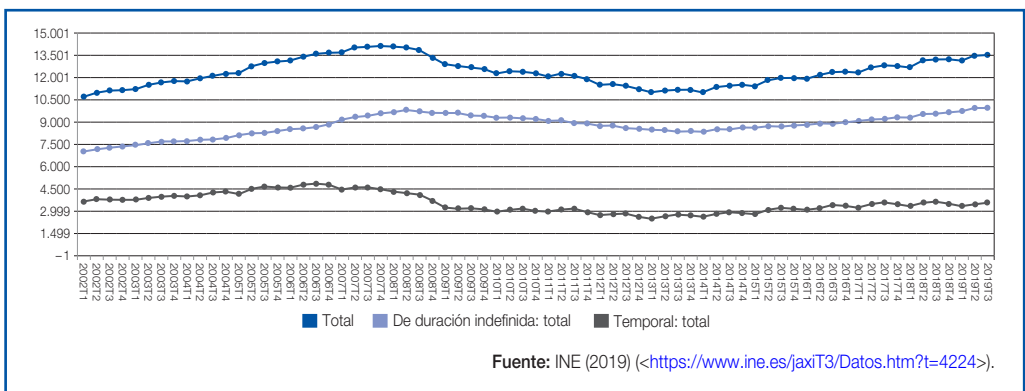
**Gráfico 1. Asalariados del sector privado por sexo y tipo de contrato o relación laboral. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo**

Encuesta de población activa (EPA), tipo de contrato o relación laboral, ambos sexos, porcentaje



En términos globales, el número de personas trabajadoras que desempeñan su actividad en una modalidad temporal en la actualidad supera de media los 3 millones y medio (cifra también alejada de los casi 5 millones de temporales del tercer trimestre del año 2006)<sup>40</sup>. Datos, en cualquier caso, nada desdeñables, que condicionan, como se ha apuntado, un buen número de políticas.

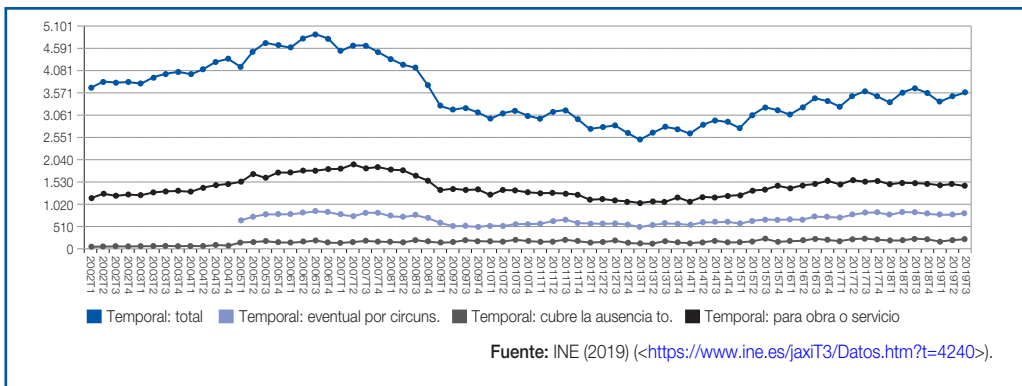
**Gráfico 2. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad**  
EPA, tipo de contrato o relación laboral, ambos sexos, total



<sup>40</sup> Frente a los casi 10 millones de asalariados por tiempo indefinido del tercer trimestre del año 2019.

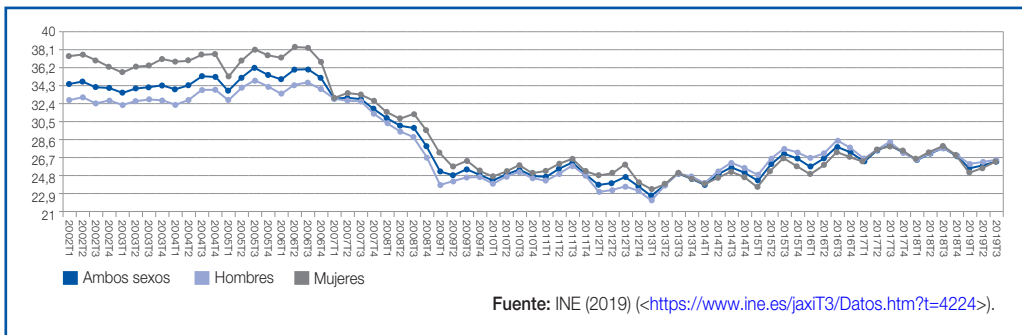
De esta contratación temporal, por tipos de contratos, la más utilizada es la que tiene por fin la realización de una obra o servicio determinado, superando ampliamente el millón de personas trabajadoras temporales bajo esta figura, rozando en los últimos tiempos el millón quinientos mil. Y la menos empleada, la contratación para cubrir la ausencia de otro trabajador, el contrato de interinidad.

Gráfico 3. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad EPA, tipo de contrato o relación laboral, ambos sexos, total



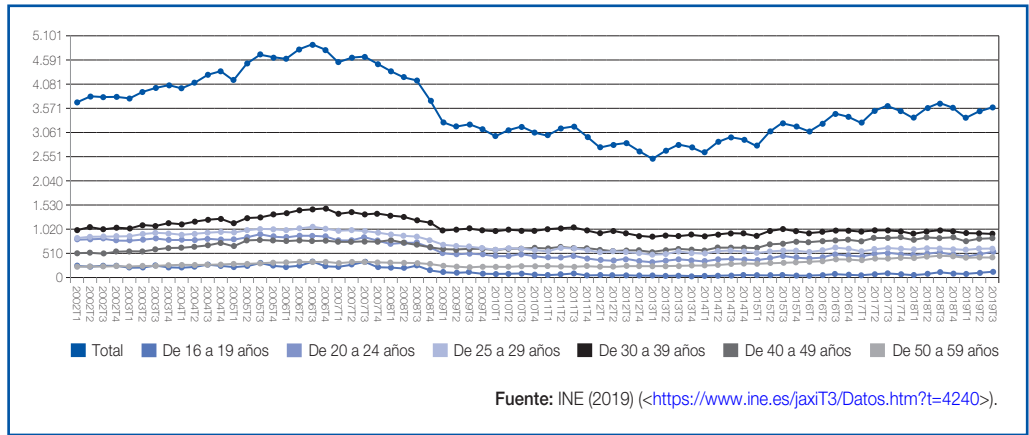
En otro orden de cosas, por colectivos y, en primer lugar, con una perspectiva de género, si bien durante los años anteriores la precarización laboral (temporalidad) era eminentemente femenina, en la actualidad los contratos temporales entre mujeres y hombres porcentualmente están igualados. En el año 2013 se invirtió la tendencia y, desde aquel momento, son, aunque próximos en los datos y sin grandes diferencias, más los contratos temporales que son suscritos por el colectivo masculino (en términos porcentuales, se insiste).

Gráfico 4. Asalariados del sector privado por sexo y tipo de contrato o relación laboral. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo EPA, sexo, temporal: total, porcentaje



Además, no se quiere cerrar este apartado sin hacer una brevísimas referencia a la incidencia que representa esta temática para el colectivo de jóvenes, donde de manera clara también se manifiesta la precarización laboral como seña de identidad.

Gráfico 5. Asalariados del sector privado por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad EPA, edad, ambos sexos, temporal: total



Pues bien, los datos estadísticos indican cómo la intencionalidad política y las reformas normativas efectuadas en todo orden y sentido para acomodarse a aquella (inclusión de nuevas figuras de contratación temporal, eliminación tiempo después de estas, establecimiento de periodos indemnizatorios, promoción para ciertos colectivos y con importantes ventajas del contrato indefinido para el fomento del empleo...) se muestran estériles para reducir la dualidad del mercado de trabajo español. Y en ello juegan un rol fundamental tanto el tan predicado fraude de la contratación como, y sobre todo, el tejido productivo español.

El sector productivo del que dispone España está en gran parte constituido (según las últimas cifras consultadas) por pymes. Algo más del 99 % de las empresas españolas tienen menos de 50 trabajadores. A ello se une que un buen número de empleos se encuentran adscritos a trabajos estacionales (significativamente turismo, al que se anexionan actividades marcadamente de temporada como la agricultura, campañas de venta...). Ello es, por otra parte, una clara consecuencia del alto peso que en la economía española representa el conjunto de actividades destinadas a la prestación de servicios y la relativa presencia que en esta tiene la industrialización (aun cuando territorializada) o sectores vinculados al ámbito tecnológico o de desarrollo.

Es, por tanto, inevitable con el actual modelo de producción de bienes y servicios la convivencia con un determinado porcentaje de temporalidad estructural en el empleo (no necesariamente bajo o reducido) derivado de estas circunstancias.

Con independencia de lo anterior, los datos de temporalidad, esto es, los apuntes sobre contratación y precariedad laboral, no se ajustan con plenitud a la realidad del mercado de trabajo interno, constatándose números que exceden lo ordinario o adecuado en una comparativa con los países del entorno europeo.

Es claro que una mayor labor fiscalizadora actuaría como elemento tractor con el que garantizar una menor precarización de las relaciones laborales.

En este sentido, el Plan director por un trabajo digno 2018-2019-2020<sup>41</sup> contempla un buen conjunto de medidas operativas para luchar contra el abuso y el fraude en la contratación.

Si bien ello contribuirá de forma intensa en la reducción de la temporalidad (irregular que se produce para minorar costes empresariales), tal y como se ha apuntado anteriormente, el modelo productivo sobre el que pivota la economía española en todo caso requiere de un porcentaje alto de contratos de duración determinada.

Es de ahí que el verdadero caballo de batalla para luchar contra la precarización de las relaciones laborales vaya de la mano de la modernización del tejido empresarial, la transformación de las medianas en grandes empresas, de la internacionalización de su actividad económica, de la inversión en talento, de una apuesta decidida por el sector tecnológico, que precisa de una mano de obra cualificada, permanente y no sujeta en exclusiva a los ciclos internos... En definitiva, una modificación, sin intentar copiar a nadie, porque las realidades de los países son diversas, de la actividad económica presente en España.

Y sin que ello lleve a menospreciar los pujantes sectores económicos que dinamizan la economía. Se trataría de buscar un equilibrio entre lo actual y el reto futuro.

## 5. Propuestas de reforma

A la vista de la experiencia resumida en las páginas precedentes, y en línea con las sucesivas reformas habidas, parece conveniente formular unas elementales ideas para el debate, que al tiempo sirven como propuestas y como reflexiones finales.

Primera. Las oscilaciones y movimientos pendulares en la regulación debieran dejar paso a un sistema estable de contratación, idealmente acompañado del acuerdo entre agentes sociales, económicos y políticos. La estabilidad en la regulación puede ser buena compañera de la estabilidad en el empleo.

---

<sup>41</sup> Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan director por un trabajo digno 2018-2019-2020 (BOE de 28 de julio de 2018).

Segunda. La dispersión normativa es enemiga de la claridad en las características del modelo. Tanto las normas sobre modalidades contractuales cuanto las eventuales flexibilizaciones que aconseje el fomento del empleo, así como las ventajas en materia tributaria o de Seguridad Social debieran aparecer integradas en el propio ET.

Tercera. La preferencia por la contratación indefinida no puede ser una mera proclama retórica, sino que debe ser tenida en cuenta a la hora de disciplinar la totalidad del negocio jurídico.

Cuarta. Las principales concreciones jurisprudenciales sobre el concepto de «autonomía y sustantividad» debieran incorporarse al texto de la ley en materia de contrato para obra o servicio, quizá eliminando la posibilidad de que la misma equivalga a la suscripción de una contrata entre empresas.

Quinta. En el contrato eventual urge determinar el sistema de cómputo, así como las restricciones jurisprudenciales a su encadenamiento para un mismo puesto, pero con distintas personas.

Sexta. La contratación interina habilitada por normas reglamentarias ha de disciplinarse desde la propia ley.

Séptima. Los flagrantes abusos que en el sector público se han producido en materia de temporalidad debieran dar paso a una legislación que responsabilice de modo personal a quienes los propician.

Octava. La indemnización por final del contrato temporal válidamente celebrado y finalizado por su específica causa de conclusión debiera parificarse para todos los supuestos.

Novena. Las ventajas económicas que el legislador desee otorgar a determinados colectivos no deben repercutir en el sistema de cotización, sino en el régimen fiscal.

Décima. Solo los convenios sectoriales de alcance autonómico o estatal debieran estar autorizados a precisar algunos aspectos del modelo legal.

Undécima. Los contratos formativos no pueden servir como cauce para permitir el suministro de mano de obra temporal si la causa que los justifica es remota.

Duodécima. Debe revisarse la permisión de contratos temporales en los casos de relaciones laborales reguladas al margen del ET.

Final. Antes de acometer cualquier nueva reforma conviene comprobar si las previsiones del ordenamiento se aplican fielmente en la práctica; en muchas ocasiones, las críticas a la realidad estadística presumen que ello es así, pero sin demostración alguna.

## Referencias bibliográficas

- Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.<sup>a</sup> E. (2009). *Derecho del trabajo*. (26.<sup>a</sup> ed.). Madrid: Thomson Reuters Civitas.
- Arias, A., Ramos, F. y González, M. (2014). El contrato eventual por circunstancias de la producción. En M. Yzquierdo Tolsada (Dir.), J. M. Almodí Cid y M. A. Martínez Lago (Coords.), *Contratos civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias* (vol. 15, pp. 525-575). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Ballester Pastor, I. (1998). *El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Barrios Baudor, G. L. y González Fornos, M. (2014). El contrato de interinidad. El contrato de relevo. En M. Yzquierdo Tolsada (Dir.), J. M. Almodí Cid y M. A. Martínez Lago (Coords.), *Contratos civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias* (vol. 15, pp. 577-606). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Cruz, J., García-Perrote, I., Goerlich, J. M.<sup>a</sup> y Mercader, J. R. (Dirs.). (2016). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Cizur Menor: Thomson Reuters Lex Nova.
- Fundación 1.º de Mayo. (2012). *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. Cincuenta y dos reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. Recuperado de <[http://www.ccooasturias.es/comunes/recursos/4/doc/102306\\_INFORME\\_REFORMAS\\_LABORALES\\_EN\\_ESPANA.pdf](http://www.ccooasturias.es/comunes/recursos/4/doc/102306_INFORME_REFORMAS_LABORALES_EN_ESPANA.pdf)>.
- García Ninet, J. I. (1995). *El contrato para la realización de obra o servicio determinado*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Goerlich Peset, J. M.<sup>a</sup> (Coord.). (2016). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Hierro Hierro, F. J. (2006). Otras cuestiones. Comentarios a las disposiciones adicionales 1.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup> y 7.<sup>a</sup> y finales 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>. En J. Luján Alcaraz y A. V. Sempere Navarro (Coords.), *La reforma laboral de 2006. Análisis del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio* (pp. 215-237). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Luján Alcaraz, J. (2006). Las medidas de impulso a la contratación indefinida. En J. Luján Alcaraz y A. V. Sempere Navarro (Coords.), *La reforma laboral de 2006. Análisis del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio* (pp. 35-78). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Luján Alcaraz, J. (2010). El contrato para el fomento de la contratación indefinida. En A. V. Sempere Navarro (Dir.) y R. Martín Jiménez (Coord.), *La reforma laboral de 2010. Comentarios al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* (pp. 377-415). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Luján Alcaraz, J. y González Méndez, A. (2014). Contratos temporales de fomento del empleo: personas con discapacidad o en situación de exclusión social. Contrato de fomento de la contratación indefinida. En M. Yzquierdo Tolsada (Dir.), J. M. Almodí Cid y M. A. Martínez Lago (Coords.), *Contratos civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias* (vol. 15, pp. 451-491). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Meléndez Morillo-Velarde, L. (2011). Los contratos temporales. En J. Fernández-Costales

- (Dir.), *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el derecho del trabajo* (pp. 25-43). León: Eolas.
- Monereo Pérez, J. L. (Dir.). (2012). *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Granada: Comares.
- Montoya, A., Galiana, J. M.<sup>a</sup>, Sempere, A. V. y Ríos, B. (2014). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Pérez Campos, A. I. y González Fornos, M. (2014). El contrato de obra o servicio determinado. En M. Yzquierdo Tolsada (Dir.), J. M. Almudí Cid y M. A. Martínez Lago (Coords.), *Contratos civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias* (vol. 15, pp. 493-524). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Rey Guanter, S. del. (Dir.). (2007). *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*. Madrid: La Ley.
- Rodríguez Iniesta, G. y González Fornos, M. (2014). El contrato de trabajo fijo discontinuo. En M. Yzquierdo Tolsada (Dir.), J. M. Almudí Cid y M. A. Martínez Lago (Coords.), *Contratos civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias* (vol. 15, pp. 361-384). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Sánchez Trigueros, C. y Sempere Navarro, A. V. (2010a). Contrato para obra o servicio determinado. En F. Cavas Martínez y J. Luján Alcaraz (Coords.), *Guía práctica de la reforma laboral de 2010* (pp. 23-40). Murcia: Laborum.
- Sánchez Trigueros, C. y Sempere Navarro, A. V. (2010b). Límites al encadenamiento de contratos temporales. En F. Cavas Martínez y J. Luján Alcaraz (Coords.), *Guía práctica de la reforma laboral de 2010* (pp. 41-47). Murcia: Laborum.
- Sempere Navarro, A. V. (2006). Limitaciones a la contratación temporal. En J. Luján Alcaraz y A. V. Sempere Navarro (Coords.), *La reforma laboral de 2006. Análisis del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio* (pp. 79-122). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Sempere Navarro, A. V. (2010). Limitaciones a la contratación temporal en el modificado artículo 15.5 ET. En A. V. Sempere Navarro (Dir.) y R. Martín Jiménez (Coord.), *La reforma laboral de 2010. Comentarios al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* (pp. 343-376). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Sempere Navarro, A. V. (2011). Cuestiones generales sobre contratación temporal. En A. V. Sempere Navarro (Dir.) y R. Martín Jiménez (Coord.), *El contrato de trabajo*. Vol. III: *Contratos de trabajo temporales* (pp. 27-124). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Sempere Navarro, A. V. y González Fornos, M. (2014). El contrato de trabajo de duración indefinida. En M. Yzquierdo Tolsada (Dir.), J. M. Almudí Cid y M. A. Martínez Lago (Coords.), *Contratos civiles, mercantiles, públicos, laborales e internacionales, con sus implicaciones tributarias* (vol. 15, pp. 55-359). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Sempere Navarro, A. V. y Martín Jiménez, R. (2012a). *Claves de la reforma laboral de 2012 (Estudio del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Sempere Navarro, A. V. y Martín Jiménez, R. (2012b). *Claves de la reforma laboral de*



2012. (Estudio de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio). Cizur Menor: Thomson Reuters Civitas.

Sempere Navarro, A. V. y Pérez Campos, A. I. (2010). Contrato para obra o servicio determinado. En A. V. Sempere Navarro (Dir.) y

R. Martín Jiménez (Coord.), *La reforma laboral de 2010. Comentarios al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* (pp. 263-307). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.