



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

“EL ABUSO DEL CONTRATO TEMPORAL EN LAS ETTS”

Autor/es

Senén Osorio Fernando

Director/es

M^a Carmen Aguilar Martín

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Año 2020

INFORMACIÓN

Autor del trabajo: Senén Osorio Fernando

Directora del trabajo: M^a Carmen Aguilar Martín

Título del trabajo: “EL ABUSO DEL CONTRATO TEMPORAL EN LAS ETTS”

Title: “THE ABUSE OF THE TEMPORARY CONTRACT IN THE ETTS”

Titulación: Grado en Administración y Dirección de Empresas

RESUMEN

La actual legislación en materia laboral establece que la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de ETT debidamente autorizadas y en los términos que legalmente se encuentren aprobados.

La contratación temporal en nuestro ordenamiento laboral se configura como una excepción causal a la contratación indefinida. Ello supone que aunque, en principio, son las partes del contrato de trabajo las que, de forma libre, determinan su duración no basta la mera voluntad de las partes para atribuirle a dicha relación contractual carácter temporal ya que únicamente puede pactarse la duración determinada cuando concurra causa legalmente prevista para ello.

En la práctica, el uso de las modalidades de contratación temporal se usa de una forma indebida para la atención de necesidades de carácter permanente de la empresa. La contratación será fraudulenta cuando no se dé la causa amparadora de la temporal y el contrato entre la ETT y el trabajador sea temporal. Para los contratos fraudulentos, el ordenamiento laboral establece expresamente la conversión del contrato temporal fraudulento en uno de carácter indefinido.

Además, existe una alta relación entre temporalidad y precariedad laboral puesto que un trabajo precario se caracteriza por afectar negativamente a las dimensiones de la seguridad que tiene un trabajo estable. La temporalidad de los trabajos tiene una relación directa con las tasas más altas de accidentes de trabajo, con salarios más bajos, con problemas a la hora de acceder a cursos formativos en la empresa, con una fuerte movilidad geográfica, con relaciones personales de peor calidad en el entorno de trabajo y, en definitiva, con una mayor incertidumbre sobre el futuro laboral.

PALABRAS CLAVE: ETT, trabajo temporal, fraude, contratación temporal, causal, precariedad laboral.

SUMMARY

Current labour legislation establishes that the hiring of workers for temporary assignment to another company may only be carried out through duly authorised temporary employment agencies under the legally approved terms.

In our labour law, temporary contracts are a causal exception to indefinite contracts. This means that, although in principle it is the parties to the employment contract who freely determine its duration, the mere will of the parties is not sufficient to give the contractual relationship a temporary character, since a fixed duration can only be agreed when there is a legally established reason for it.

In practice, the use of temporary contracting modalities is misused to meet the company's permanent needs. Recruitment will be fraudulent when the cause for the temporary one does not exist and the contract between the temporary agency and the worker is temporary. For fraudulent contracts, the labour law expressly provides for the conversion of the fraudulent temporary contract into one of indefinite duration.

In addition, there is a high relationship between temporariness and precariousness of work since a precarious job is characterized by a negative impact on the security dimensions of a stable job. The temporary nature of jobs is directly related to higher rates of accidents at work, lower salaries, problems in accessing training courses at the company, strong geographical mobility, poorer quality personal relationships in the work environment and, in short, greater uncertainty about the future of employment.

KEY WORDS: ETT, temporary work, fraud, temporary hiring, causal, job insecurity

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Justificación	3
1.2. Objetivo	3
1.3. Metodología	3
1.4. Estructura	4
II. MARCO NORMATIVO.....	4
2.1. Normativa comunitaria	4
2.2. Normativa española	6
III. TIPOLOGÍA DE CONTRATOS TEMPORALES DE LAS ETT Y SU RELACIÓN CON EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN.....	8
3.1. Definición y características de los contratos temporales	8
3.1.1. Requisitos de los contratos temporales	9
3.1.2. Tipicidad de los contratos temporales	11
3.2. Contratos temporales en las ETT	12
3.2.1. Contrato eventual por circunstancias de la producción.....	12
3.2.2. Contrato temporal de obra o servicio	13
3.2.3. Contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje	16
3.3. Contrato de puesta a disposición	16
IV. FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN.....	17
4.1. El fraude de ley a través de la contratación temporal sucesiva.....	19
4.2. El fraude de ley en la contratación laboral temporal relativas a la causa contractual.....	20
4.3. Consecuencias jurídicas	21
4.3.1. Laboral	21
4.3.2. Administrativo.....	22
4.4. Medidas para luchar contra el abuso y fraude en los contratos laborales.....	23
V. PRECARIEDAD LABORAL ASOCIADA AL TRABAJO TEMPORAL.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	33

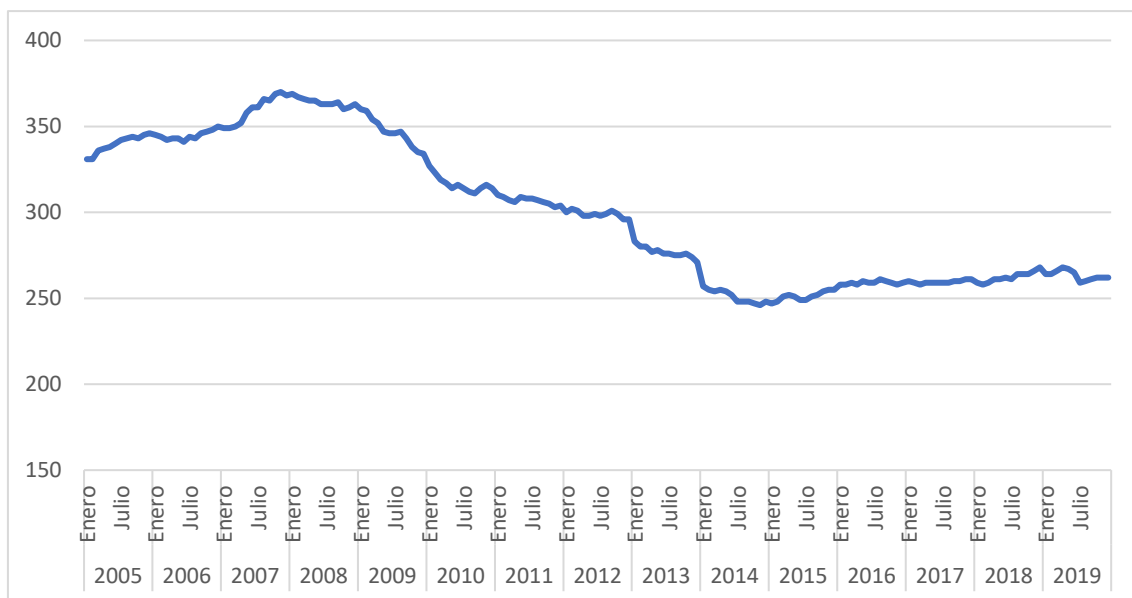
BIBLIOGRAFÍA	35
JURISPRUDENCIA.....	40
ANEXOS	41
ANEXO 1: Empleos temporales como porcentaje sobre el total de empleo por país	41
ANEXO 2: Medidas para luchar contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales.l	43

I. INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo es una doctrina muy cambiante en nuestro país, siendo una de las últimas modificaciones la cesión de trabajadores. Las únicas empresas que pueden contratar y mediar entre empresas para la cesión de trabajadores son las empresas de trabajo temporal (en adelante, ETT).

Como se puede observar en el siguiente gráfico, el número de ETTs, aunque ha crecido hasta 2007 (máximo en noviembre de 2017 con 370 empresas), con el estallido de la crisis cambia dicha tendencia y se reduce hasta 2014 (mínimo de 246 empresas en noviembre de 2014).

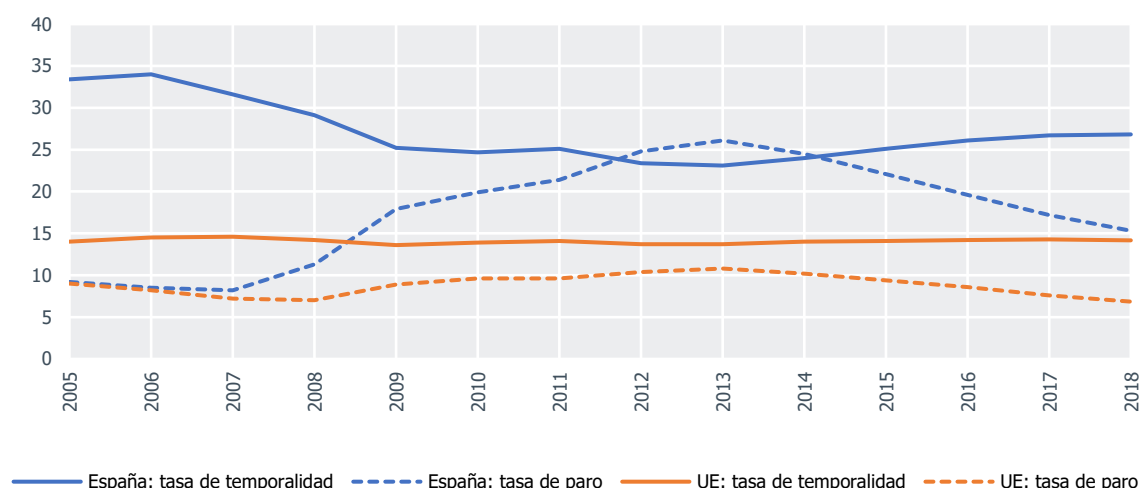
Gráfico 1-1. Evolución de las empresas de trabajo temporal en España (2005 – 2019)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2020)

Pese a que el número de empresas de trabajo temporal ha venido disminuyendo, la tasa de temporalidad en España sigue estando muy por encima de la media de la Unión Europea, como también lo está la tasa de paro, afectando gravemente a la estabilidad y competitividad de la economía, como muestra el siguiente gráfico (Fundación BBVA, 2019):

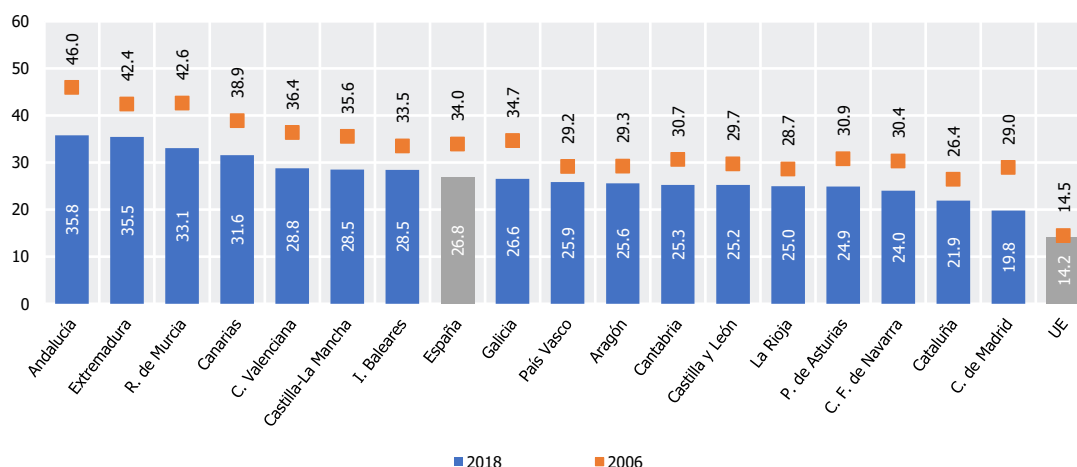
Gráfico 1-2. Evolución tasa de temporalidad y paro España- Unión Europea (2005-2018)



Fuente: Fundación BBVA (2019)

Al segmentar el análisis por Comunidades Autónomas, se puede comprobar que la totalidad de estas presenta tasas de temporalidad por encima de la media de la Unión Europea, repitiéndose el mismo comportamiento antes y después de la crisis económica.

Gráfico 1-3, Tasa de temporalidad Comunidades Autónomas (2006 y 2018)



Fuente: Fundación BBVA (2019)

De hecho, la temporalidad descendió en el periodo de crisis económica, pero no se debió a un fortalecimiento del mercado de trabajo, sino a que fueron los trabajos

temporales los que sufrieron en mayor medida la destrucción de empleo, debido a la menor protección relativa de este tipo de contratos

La situación descrita no es la más adecuada para la estabilidad y el crecimiento económicos, pues una elevada y creciente tasa de temporalidad tiene efectos negativos sobre la productividad, desincentivando tanto a las empresas como a los trabajadores a invertir en formación, contribuyendo a la pérdida de experiencia por parte del trabajador pues esta se extingue junto con el contrato, y en definitiva a impedir el desarrollo profesional del capital humano en las organizaciones, lo que puede redundar en una disminución del talento en las empresas.

1.1. Justificación

Teniendo en cuenta lo expuesto en párrafos anteriores, considero que es necesario y resulta de utilidad conocer en qué medida la situación laboral actual está condicionada por la legislación vigente sobre contratos temporales, especialmente teniendo en cuenta que en un breve periodo de tiempo me incorporaré al mercado laboral, y casi con seguridad una de las primeras experiencias laborales, será a partir de una empresa de trabajo temporal o, al menos, a través de contratos temporales.

1.2. Objetivo

Esta es una de las principales razones que justifican la realización del presente trabajo cuyo objetivo principal es analizar los cambios normativos que se han producido en los últimos años para combatir la temporalidad y el abuso de la contratación temporal a través de las ETTs.

1.3. Metodología

La metodología empleada para la consecución del objetivo planteado es eminentemente descriptiva, y se basa en el análisis de los trabajos académicos que abordan este objeto de estudio u otros que resultan complementarios, además del análisis de corpus legislativo que regula la actividad de contratación por parte de las empresas de trabajo temporal y el estudio de los resultados cuantitativos sobre el mercado laboral obtenidos de fuentes estadísticas como en INE o de informes como el de Fundación BBVA.

1.4.Estructura

El trabajo se ha estructurado en varios capítulos. El primero de ellos analiza el marco normativo aplicable a las ETTS y a los contratos temporales a nivel nacional y europeo. En el siguiente capítulo se realiza el análisis de literatura académica y las diferentes posturas expuestas sobre esta cuestión a partir de las publicaciones extraídas de fuentes como Dialnet, Google Académico, Scopus o Redalyc, entre otras. A esto se añade el análisis de los problemas planteados en el mercado de la contratación a través de ETTS.

Las características de los contratos temporales celebrados por las ETTS y la relación con el contrato de puesta disposición son abordados en el siguiente capítulo. A continuación se describen las principales manifestaciones de fraude que tienen lugar en la contratación temporal, así como algunas de las medidas propuestas para combatirlo y los resultados de las mismas, para incorporar en el último de los capítulos el análisis de la precariedad laboral. Las conclusiones serán expuestas en el último de los capítulos del trabajo.

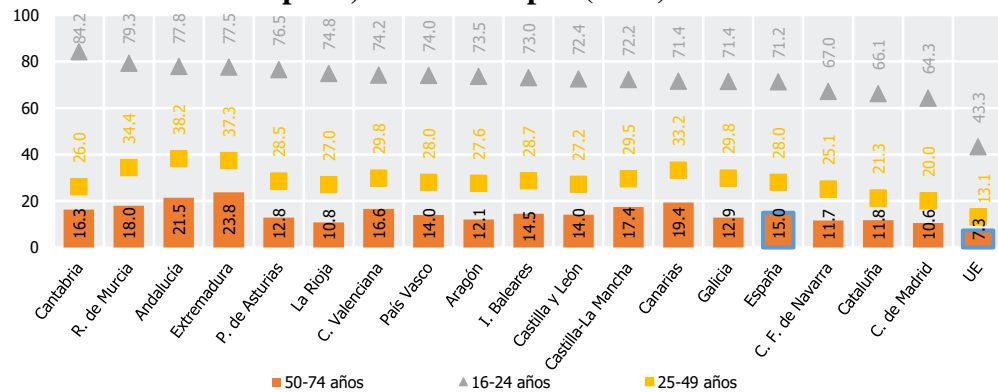
II. MARCO NORMATIVO

2.1. Normativa comunitaria

La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal describe una “empresa de trabajo temporal” como “toda persona física o jurídica que celebre contratos de empleo o establezca relaciones de empleo con trabajadores, con arreglo al Derecho nacional, con vistas a destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo la dirección y control de estas” (art. 3.1 b). En la misma también se define al “trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal” como “todo trabajador que celebre un contrato de trabajo o que establezca una relación laboral con una empresa de trabajo temporal que le encomiende la misión de trabajar temporalmente en una empresa usuaria bajo el control y dirección esta” (art. 3.1 c). Finalmente, describe a la “empresa usuaria” como “toda persona física o jurídica para la cual y bajo el control y la dirección de la misma trabaja temporalmente un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal” (art. 3.1.d).

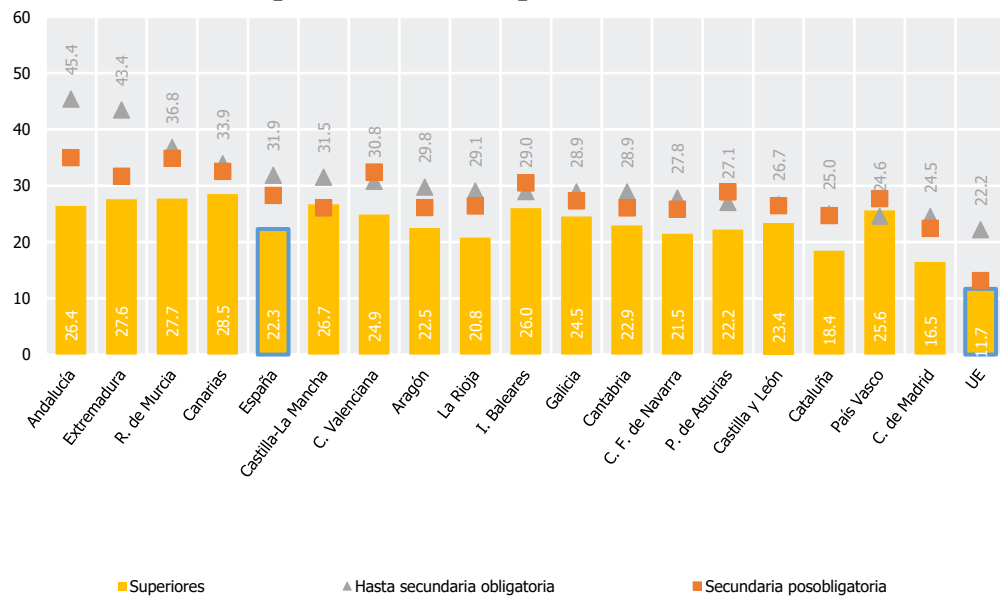
Teniendo en cuenta lo anterior podemos afirmar que el trabajo temporal también se encuentra presente en otros países de la Unión Europea (Cuenca Alarcón, 2007)., aunque la tasa de temporalidad es más elevada en el caso de España, con independencia de que el conjunto de la población activa sea segmentado atendiendo al nivel de estudios, o por grupo de edad, tal y como se refleja en los siguientes gráficos:

Gráfico 2-1. Tasa de temporalidad por grupos de edad Comunidades Autónomas, España, Unión Europea (2018)



Fuente: Fundación BBVA (2019)

Gráfico 2-2. Tasa de temporalidad por nivel de estudios Comunidades Autónomas, España, Unión Europea (2018)



Fuente: Fundación BBVA (2019)

2.2. Normativa española

El fundamento de las ETTs se encuentra en el art. 38 de la Constitución Española¹, constituyendo la subcontratación una práctica organizativa muy frecuente destacando por aparecer en el entorno laboral como una figura de relativa complejidad (Megino Fernández, 2016) rica en matices y particularidades, y, al mismo tiempo problemática (García Murcia, 2004), objeto de numerosos pronunciamientos por jueces y tribunales, siendo una de las prácticas que más atención doctrinal ha generado.

Desde su puesta en marcha, la normativa española sobre ETTs ha sufrido multitud de reformas a fin de adaptarse a lo regulado en el ámbito comunitario. No obstante, todavía pueden observarse algunas diferencias que alejan claramente a este modelo de la realidad que resulta de aplicación a otros ordenamientos jurídicos comunitarios (Gala Durán, 2009).

Desde su discutido reconocimiento en nuestro ordenamiento por la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal², las ETT han sido un constante centro de atención y de polémica laboral y social. No sólo por el reconocimiento de una figura y una actividad, la cesión temporal de trabajadores, que hasta ese momento además de estar prohibida era objeto de una valoración negativa por parte de nuestro ordenamiento que la sancionaba administrativa e incluso penalmente, sino también por los concretos términos en los que se habían regulado muchos de los aspectos de su régimen jurídico.

De esta forma, la Ley 14/1994, de 1 de junio, eliminó la prohibición de la cesión temporal de trabajadores a un empresario con la justificación de que ello facilita, sobre todo en el sector servicios, un volumen de empleo especializado, complicado de conseguir a través de los mecanismos tradicionales (Vizcaíno Casas, 1999). La aprobación de esta Ley, junto con su desarrollo mediante el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, ha potenciado la contratación de los trabajadores, al hacerse más flexible el mercado laboral (Rubio de Medina, 2004).

Desde la promulgación de la meritada han sido muchas las exigencias de reforma por parte de los interlocutores sociales, que finalmente se concretaron en el

¹ Artículo 38 de la Constitución Española: “Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación”.

²BOE núm. 131, de 2 de junio de 1994.

Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo de 1997 suscrito por los sindicatos y asociaciones patronales más representativos, que además de establecer alguna propuesta concreta de modificación, inició el camino para una reforma en profundidad de la ley, estableciendo un grupo tripartito de análisis de la actividad de las ETT y fijando algunos criterios y objetivos que orientarán la futura actividad legislativa (Morón Prieto, 1999).

Actualmente el artículo 43 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, regula la figura y establece que "la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan". Por ello, cualquier otro medio de puesta a disposición de mano de obra que no sea por ETT suponer caer en la cesión ilegal de mano de obra (Megino Fernández, 2016).

En este sentido se pronuncia el Alto Tribunal en la Sentencia de 19 de febrero de 2009³: "la provisión de fuerza de trabajo a empresas usuarias por medio de empresas de trabajo temporal es en nuestro derecho la excepción a la norma general de la ilegalidad de la cesión de trabajadores, y como tal regla de excepción debe ser interpretada de manera estricta".

La finalidad que persigue el art. 43 ET es que la relación laboral real coincida con la formal, evitando la degradación de las condiciones laborales o la reducción de las garantías (Ojeda Avilés, 2010; Munín Sánchez, 2011).

A diferencia de otros ordenamientos europeos, los trabajadores de la ETT podrán ser contratados por tiempo indefinido o con carácter temporal, aunque a través de un catálogo más limitado de contratos temporales que las empresas ordinarias (Cuenca Alarcón, 2007). Su aplicación alcanzará a los trabajadores que se detallan en el artículo 1.1. del ET, esto es, "trabajadores que voluntariamente presten servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, denominada empleador o empresario".

³ FJ 4º de la STS, Sala 4ª, de lo Social, de 19 de febrero de 2009. Número de Recurso: 2748/2007. Ponente: Luis Fernando de Castro Fernández.

III. TIPOLOGÍA DE CONTRATOS TEMPORALES DE LAS ETT Y SU RELACIÓN CON EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

3.1. Definición y características de los contratos temporales

Una de las características principales de los contratos laborales es que debe ser un contrato de duración, esto es, hay que establecer un término inicial y un término final a la relación laboral, a pesar de que, en ocasiones, éste no llega a fijarse expresamente por las partes. Por ello, en aquellos casos en los que no se indique de forma expresa el término del contrato, nos hallaremos ante un contrato de duración indefinida (Mercader Uguina, 2017).

La contratación temporal en nuestro ordenamiento laboral es causal, esto es, aunque en principio son las partes del contrato de trabajo las que, de forma libre, determinan su duración, sin embargo, no basta la mera voluntad de las partes para atribuirle a dicha relación contractual carácter temporal ya que únicamente puede pactarse la duración determinada cuando concurra causa legalmente prevista para ello.

La contratación temporal se configura, por tanto, como una excepción causal a la contratación indefinida. Ello no quiere decir que sólo pueda acudir a la contratación de duración determinada en casos extremos o excepcionales, sino que, frente a la regla general en el ordenamiento, que es la duración indefinida del vínculo jurídico laboral, la temporalidad debe tener necesariamente su origen en alguna de las causas previstas en nuestro ordenamiento (STS de 5 de mayo de 1997 [RJ 1997, 3564]), de modo que, fuera de tales supuestos, la contratación laboral deberá ser indefinida.

En principio, las causas de temporalidad son las contempladas en el artículo 15 del ET, que únicamente admite la contratación temporal en los casos de realización de una obra o servicio determinado, la necesidad coyuntural de mano de obra por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así como para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (art. 15.1 ET). Ahora bien, este precepto no incluye todos los supuestos de contratación temporal en nuestro ordenamiento y un claro ejemplo en este sentido lo ofrecen los contratos de trabajo en prácticas y de formación, el contrato de relevo o, por ejemplo, el contrato laboral vinculado a la jubilación de un trabajador, es decir, la jubilación parcial con o sin contrato de relevo.

De este modo, la contratación temporal es una forma de referirse a lo que con mayor rigor se denominada “contrato de trabajo por tiempo determinado” y se caracteriza por la incorporación al contenido de trabajo de un pacto en la extinción a la llegada de un término que puede encontrarse determinado con cierta exactitud o remitido en su vencimiento a un suceso de acaecido con una fecha que no se encuentra completamente precisada (Mercader Uquina, 2017).

Las posteriores reformas del mercado laboral han permitido dotar a éste de una mayor flexibilidad favoreciendo la contratación temporal como medida para disminuir el desempleo aunque teniendo en cuenta los resultados, puede asemejarse a una mayor precariedad.

De este modo, se utiliza la contratación temporal como forma de aumentar el empleo, aunque ello terminó por generar empleo precario. El resultado es, por lo tanto, una pérdida o reducción de la calidad del empleo en nuestro país en las últimas décadas, si bien, no es exclusivo de España. Como ha señalado la OIT, este proceso de degradación del empleo, pasándose de un modelo de empleo caracterizado por la estabilidad a otro más inseguro se viene produciendo en los países más desarrollados (International Labour Organization, 2015).

3.1.1. Requisitos de los contratos temporales

En cuanto a los requisitos necesarios para que un contrato temporal sea válido en atención a nuestro ordenamiento jurídico laboral, la doctrina determina los siguientes:

En primer lugar, se da una exigencia de la tipicidad contractual: Todo contrato temporal debe encontrarse sometido a un determinado tipo, es decir, se debe de fundamentar en el ordenamiento jurídico atendiendo a unas normas jurídicas determinadas. En este sentido, nuestra jurisprudencia señala que “para que un contrato sea verdaderamente temporal o de duración determinada, no basta, en absoluto, con la expresión en el texto del mismo de tal carácter temporal y la duración concreta que se le asigna, sino que tiene que cumplir inexorablemente todos los requisitos y exigencias que la Ley impone” (STS de 22 de junio de 1990, sentencia mencionada en la STS de 17 de diciembre de 2001⁴).

⁴ FJ 2º de la STS de 17 de diciembre de 2001, rec. 68/2001.

En atención a este requisito, la doctrina llega a clasificar los contratos temporales en dos categorías principales, por un lado los contratos temporales “clásicos” que dan lugar a la denominada “contratación temporal estructural” donde la temporalidad de la relación se identifica con la temporalidad del trabajo y se encuentran regulados en el artículo 15 ET; y por otro lado de otro, los contratos temporales específicos del empleo juvenil o “formativos”, dirigidos a permitir una más fácil incorporación al mercado de trabajo de este grupo concreto, los cuales se encuentran regulados en el artículo 11 ET (Aguilera Izquierdo, 2001).

En segundo lugar, se debe dar la causalidad de la contratación temporal, por el cual, el empresario no tiene una completa libertad de celebrar cualquier tipo de contrato temporal, sino que deberá quedar incluido en una determinada modalidad y quedar acreditada la existencia de una causa que justifique el recurso a dicho tipo contractual. Por lo tanto, la relación laboral que se examine no será temporal porque así lo diga el contrato, sino porque la realidad inicial y el desarrollo de la relación responda efectivamente a las causas establecidas por la legalidad reguladora de los contratos temporales.

Este principio de causalidad en la contratación temporal obliga a las empresas y Administraciones Públicas a utilizar una de las causas legales a la hora de contratar a un trabajador temporal. Esto supone que las necesidades permanentes de las organizaciones habrán de ser satisfechas mediante contratos de carácter indefinido, quedando relegada la contratación temporal para cubrir las necesidades ocasionales (Sempere Navarro, 2005).

Presumiblemente, este principio protegería la estabilidad en el empleo y supondría un freno a la precariedad laboral. No obstante, el amplio catálogo de las causas de contratación temporal puede erosionar esta función, haciendo posible, tal como sucede en nuestro país, la concurrencia del mencionado principio y un alto empleo precario (LaheraForteza, 2007).

Efectivamente, la regulación flexible y amplia de las causas de contratación temporal favorece, más que frena, la contratación temporal en, prácticamente, cualquier actividad laboral. Por esta razón puede afirmarse, como razona LaheraForteza (2007, p. 3) que “en nuestro ordenamiento laboral existe formalmente un principio de causalidad en la contratación temporal descausalizado en la regulación e interpretación judicial del

ámbito del contrato para obra o servicio determinado, del contrato eventual, del contrato de interinidad por vacante, del contrato de relevo, de los contratos formativos y becas, de los contratos temporales de colectivos específicos y de los contratos de empresas de trabajo temporal”.

En tercer lugar, dicho contrato laboral deberá de tener un carácter de derecho necesario en relación con la normativa sobre contratación temporal y limitada en la intervención de la negociación colectiva. En este caso, nuestra jurisprudencia sostiene que el artículo 15 ET establece un mandato imperativo, sin que pueda llegar a darse la ampliación de la contratación temporal por medio de la vía de la negociación colectiva (STS de 17 de diciembre de 2001⁵). Por lo tanto, solamente pueden concertarse como temporales aquellos contratos que se han previsto por el legislador y que los representantes de trabajadores y empresarios puedan pactar únicamente en los campos que el legislador expresamente haya fijado (Mercader Uguina, 2017).

3.1.2. Tipicidad de los contratos temporales

Las distintas modalidades de contratación temporal que tratamos en nuestro trabajo se encuentran contempladas en el art. 15 ET, desarrollado reglamentariamente por el RD 2720/9886. El contrato temporal o el contrato por tiempo determinado es definido “por la incorporación al contenido del contrato de un pacto de extinción a la llegada de un término que puede estar determinado con exactitud (*certusan, certusquando*) o remitido en su vencimiento a un suceso de acaecimiento en fecha no enteramente precisada (*certusan, incertusquando*)” (Martín Valverde, 1995).

De esta forma, en el ordenamiento jurídico de nuestro Estado únicamente se permiten ciertos contratos temporales típicos para su utilización estricta en determinados supuestos y bajo requisitos determinados. En este sentido, la contratación laboral sólo será válida si reúne los requisitos legales y respeta todas sus prevenciones, en caso contrario, devendrá aplicable la presunción de indefinición (De la Villa, 2006).

⁵ FJ 2º de la STS de 17 de diciembre de 2001, rec. 68/2001.

⁶ Fecha disposición: 18/12/1998. Número BOE: 007/1999.

3.2. Contratos temporales en las ETT

Los contratos de trabajo celebrados entre la ETT y el trabajador para prestar sus servicios en empresas usuarios podrán ser de duración indefinida o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición. Pues bien, el contrato de trabajo de duración determinada es aquel que coincide con la del contrato de puesta a disposición (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018) que será analizado posteriormente. Ahora en este apartado se busca explicar los contratos temporales que nuestro ordenamiento permite, tantos como causas hay, y que en el ámbito en el que nos encontramos, simplemente dichos contratos se considerarán como contratos de puesta a disposición con las características específicas que debe reunir.

3.2.1. Contrato eventual por circunstancias de la producción

La Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (en adelante LRL), insta en el ordenamiento jurídico español el principio de estabilidad en el empleo al disponer que “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente” (art. 14). De esta forma, la contratación indefinida ya se regulaba inicialmente como la regla general y los contratos de duración determinada se consideraban la excepción. Entre los supuestos en los que podían celebrarse contratos de duración determinada se encontraban los “trabajos eventuales, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la empresa, fijándose la duración máxima en las Ordenanzas laborales” [art. 15.1.b)].

El ET de 1980 asume el mismo esquema que la LRL al proclamar la preferencia por la contratación indefinida y regular una serie de supuestos en los que podrán celebrarse contratos de duración determinada siempre y cuando exista una causa justificativa de la temporalidad en los términos previstos en la Ley. Así, el art. 15.1 dispone que “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada” en una serie de supuestos, en su mayor parte coincidentes con los establecidos en la LRL, y entre los que se enumera nuevamente el contrato eventual el cual puede celebrarse “cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa”.

Posteriormente, la reforma operada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, aunque amplió y flexibilizó tanto de la contratación temporal coyuntural como de la estructural, no incorporó grandes novedades en el régimen jurídico del contrato eventual.

3.2.2. Contrato temporal de obra o servicio

Los contratos temporales de obra o servicio se regulan en virtud del artículo 15.1.a) ET, por medio del cual se establece que “podrán celebrarse contratos de duración determinada (...) cuando se contrata al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta (...)”.

Entre las características de este contrato, se requiere la determinación del objeto del contrato de obra o servicio, en virtud del artículo 2º del Real Decreto 2720/1998, el cual exige la precisión de la obra o servicio, a los efectos de que se configure como mecanismo de control a la hora de determinar si la necesidad cubierta por el trabajador contratado temporalmente goza de autonomía y sustantividad propias, de forma que la jurisprudencia ha rechazado la mera remisión al correspondiente artículo del Real Decreto que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como la designación únicamente de la categoría profesional o del centro de trabajo al que el trabajador se ha incorporado.

Por lo cual, el elemento material consiste en la realización de una obra o servicio determinado, entendiendo el término “obra” a efectos laborales en un sentido material o vulgar y no en el término jurídico propio del contrato de ejecución de obra en virtud del artículo 1544 CC⁷, por lo que debe entenderse como la elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con un principio y un fin (Mercader Uguina, 2017). Asimismo, el objeto puede llegar a ser un “servicio” el cual debe ser igualmente determinado, sin que pueda darse una proyección temporal indefinida, es decir, en atención a nuestra jurisprudencia, debe de ser una “prestación de hacer que concluye

⁷ En virtud del cual se establece que: “En el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto”.

con su total realización”⁸.

Asimismo, respecto a los elementos formales, el artículo 2.2.a) del Real Decreto 2720/1998 establece que este debe de realizarse por escrito y requiere una especificación e identificación suficiente, con precisión y claridad, del carácter de la contratación y la obra o servicio por el que se contrata, no siendo posible las fórmulas genéricas. Nuestra jurisprudencia, en este sentido, sostiene que esta circunstancia se debe porque no puede llegar a determinarse con total certeza la totalidad de obra o servicio que debe realizarse o incluso conocer cuáles son, si no se ha llegado a determinar de forma previa en un contrato acordado entre las partes⁹.

Con relación al límite temporal, no se fija por ley un máximo ni un mínimo de carácter absoluto, pero la duración del contrato ha de corresponderse estrictamente con la duración de la obra o servicio concretos para cuya realización fue contratado el trabajador. De este modo, si el contrato fijara una duración o término concreto, deberá considerarse que la misma tiene carácter orientativo. La duración del contrato no viene determinada por un mero dato temporal, sino por la realización efectiva de la obra o servicio contratado, de modo que la referencia a un periodo de tiempo debe tener el carácter de simple previsión y no el de inserción de un término cierto y fatal. Es decir, el contrato es temporal porque su extinción se basa en un hecho que, ciertamente, va a sobrevenir: la realización del servicio, pero sin embargo es incierto en cuanto a la fijación exacta de tal ejecución¹⁰ (STS 28 de diciembre de 1993¹¹).

De forma orientativa, hay que atender al artículo 15.1.a) ET establece que este tipo de contratos no podrá exceder de una duración superior a los tres años, la cual, se puede extender hasta doce meses más a través de convenio de colectivo de ámbito sectorial estatal, o, en su defecto, a través de convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Por otro lado, en los casos que existiera discrepancias entre el plazo pactado y el cumplimiento de la obra, se deberá atender al período que requiera este último, por lo que se podrá extender el contrato más allá del término previsto hasta llegara la conclusión de la obra o servicio¹².

⁸ STS 20 de noviembre de 2000, rec. 3134/1999.

⁹ STS de 23 de noviembre de 2004.

¹⁰ STS de 28 de diciembre de 1993, nº 4080/1993.

¹¹ STS de 28 de diciembre de 1993, nº 4080/1993.

¹² STSJ de Castilla y León (Burgos) de 25 de septiembre de 2001.

Por parte de nuestra jurisprudencia, se sostiene que para la validez de este contrato, se exige, además, que en el desarrollo de la relación laboral el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de la obra o en el cumplimiento del servicio y no en tareas diferentes¹³. Por ello, es completamente necesario que concurran todos los requisitos para que la contratación de este tipo sea ajustada a derecho¹⁴.

Como se manifiesta en el Fundamento Jurídico 2º de la STSJ Cataluña, Sala de lo Social, S de 23 de septiembre de 2015¹⁵ “esta Sala se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurran conjuntamente todos requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho. Son repetidas las sentencias que así lo afirman, aunque, por lógica razón de congruencia, cada una debiera profundizar sobre el requisito concreto, de entre los citados, cuya existencia era objeto entonces de discusión. En este sentido se ha pronunciado la sala de lo social de nuestro Tribunal Supremo a través de diversas Sentencias¹⁶, en las cuales, se citan que, aun dictadas en su mayor parte bajo la vigencia de las anteriores normas reglamentarias, contienen doctrina que mantiene su actualidad dada la identidad de regulación, en este punto, de los Reales Decretos 2.104/1984, 2.546/1994 y 2.720/1998. Todas ellas ponen de manifiesto, en la parte que aquí interesa, que esta Sala ha considerado siempre decisivo que quedara acreditada la causa de la temporalidad”.

Hay que concretar que la actividad, la cual en un ciclo de producción suele responder a aquella actividad normal o permanente de la empresa, debe de ser cubierta a través de los trabajadores fijos de la empresa, ya que el aspecto esencial en los contratos de esta naturaleza es que la obra debe de tener un carácter autónomo dentro de la empresa, quedando satisfecha de esta forma la necesidad a la que quiere atender¹⁷. Asimismo, otro de los elementos esenciales para la formalización de este contrato es que para la obra o el servicio tengan una duración limitada en el tiempo, no pudiendo

¹³STS de 21 de marzo de 2002; STS de 11 de mayo de 2005.

¹⁴STS de 21 de enero de 2009.

¹⁵STS de 23 de mayo de 2003, nº 512/2003, rec. 2961/1997.

¹⁶ Como son las siguientes: la de de 21-9-93 (rec. 129/1993), 26-3- 96 (rec. 2634/1995), 20-2-97 (rec. 2580/96), 21- 2-97 (rec. 1400/96), 14-3-97 (rec. 1571/1996), 17-3-98 (rec. 2484/1997), 30-3-99 (rec. 2594/1998), 16-4-99 (rec. 2779/1998), 29-9-99 (rec. 4936/1998), 15-2-00 (rec. 2554/1999), 31-3-00 (rec. 2908/1999), 15-11- 00 (rec. 663/2000), 18-9-01 (rec. 4007/2000).

¹⁷STS Sala 4ª, de 26 de octubre de 1999 (EDJ 1999/32602); STS de 19 de marzo de 2002 (EDJ 2002/27056); STS Sala 4ª de 6 de marzo de 2009 (EDJ 2009/42686).

justificarse su realización para tareas que sean habituales u ordinarias para la empresa o el organismo que lo contrate¹⁸.

3.2.3. Contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje

Las ETT también podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.

3.3. Contrato de puesta a disposición

El contrato de puesta a disposición (LETT arts. 6 al 9) es el celebrado entre la ETT y la empresa usuaria cuyo objeto es la cesión del trabajador para prestar servicios en esta última, quedando sometido a su poder de dirección (art. 6.1 LETT).

Únicamente se podrá celebrar este tipo de contrato en los supuestos para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, no tiene una duración determinación; para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa; para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, y finalmente, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo constante el proceso de selección .

Estamos ante un instrumento jurídico que tiene una naturaleza de tipo mercantil, civil e incluso administrativo, pero nunca laboral. Por medio de este mecanismo, la ETT se convierte en la parte empresarial del contrato de trabajo y que facilita la externalización de la gestión de personal a otra empresa a través de la contratación "indirecta" de personal que lleva a cabo una empresa usuaria (López Insua, 2014).

El contrato de trabajo de duración determinada, coincidente con la del contrato de puesta a disposición, contendrá, como mínimo, los siguientes datos (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018):

¹⁸Vid. STS Sala 4ª, de 21 de octubre de 2004 (EDJ 2004/174334).

- Identificación de las partes contratantes, mencionando el caso de la ETT, el número de autorización administrativa, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Identificación de la empresa usuaria, concretando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Causa del contrato de puesta a disposición.
- Contenido de la prestación laboral.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.
- Duración contemplada del contrato de trabajo.
- Lugar y horario de trabajo.
- Remuneración convenida.
- Convenio colectivo aplicable en la Empresa de Trabajo Temporal y en la empresa usuaria.

IV. FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN

Como se ha podido observar, en materia de contratación laboral, nuestro ET establece como criterio de partida la posibilidad que el empresario pueda optar por la contratación por tiempo indefinido o por la contratación temporal, sin embargo, esta última opción queda condicionada a una serie de requisitos, los cuales suelen tener un carácter casual y en muchas ocasiones vinculadas con determinadas políticas de empleo. Por ello, esta determinación no recae únicamente sobre la decisión del empresario, sino que, en caso de seleccionar la modalidad de contratación temporal, deberá de quedar completamente justificada (Practicum Aranzadi, 2017).

Así, en la práctica, podemos observar cómo se produce el uso de las modalidades de contratación temporal de una forma indebida para la atención de necesidades de carácter permanente de la empresa (García Murcia, 1994). Esta situación se origina a causa, por un lado, de una aversión por parte del sector privado a realizar una contratación de carácter indefinido y, por otro lado, debido a la rigidez del proceso de contratación de personal laboral que caracteriza las Administraciones públicas que les hace llevar a cabo contrataciones en ocasiones irregulares (Bodas Martín, 1992).

La contratación será fraudulenta cuando no se dé la causa amparadora de la temporal y el contrato entre la ETT y el trabajador sea temporal. Para los contratos fraudulentos, el ordenamiento laboral establece expresamente la conversión del contrato

temporal fraudulento en uno de carácter indefinido. Así, el artículo 15.3 ET establece lo siguiente: "se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley".

La validez de cualquiera de los tipos de contratos temporales causales, por el propio carácter de esta, requiere en términos inexcusables, que concurra la causa objetiva específicamente contemplada para cada una de ellas, incluido en el ámbito de las ETT. Lo fundamental es por lo tanto que concurra la causa o no para considerar que dicho contrato es fraudulento o no, y así considerarlo indefinido o no.

Sin embargo, la temporalidad no se supone. De hecho, los artículos art. 8.2 y 15.3 del ET, y 9.1 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre que lo desarrolla, establecen una presunción favorable a la contratación indefinida. De ahí que en el apartado 2.a) de los artículos 2, 3 y 4 del R.D. citado, se imponga la obligación, en garantía y certeza de la contratación temporal causal, de que en el contrato se expresen, de forma clara y precisa, los datos objetivos que justifican la temporalidad: la obra o servicio determinado, las circunstancias de la producción, o el nombre del trabajador sustituido y la razón de la sustitución. Sin embargo, la forma escrita y el cumplimiento de los requisitos mencionados no constituye una exigencia "*ad solemnitatem*", y la presunción señalada no es "*iuris et de iure*", sino que cabe probar lo contrario, para demostrar la naturaleza temporal del contrato. En el caso de la prueba fracase, el contrato será indefinido¹⁹.

Un ejemplo de fraude de ley sería el contrato de primer empleo joven concertado por el empresario para cubrir un puesto de trabajo del mismo grupo profesional al que pertenecía otro trabajador cuyo contrato fue extinguido de manera improcedente, y todo ello con la intención de disfrutar de los beneficios económicos ligados a esta contratación (Valle Muñoz, 2015).

Por el contrario, un ejemplo donde quedan acreditadas las causas es la STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de abril de 2017, por lo que no cabe considerar como indefinidos los contratos de trabajo suscritos por la empresa demandada tras el despido colectivo. En la misma se concluye que las contrataciones temporales de trabajadores obedecen a circunstancias de producción o a la realización de una obra o servicio

¹⁹FJ 2º de la STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de abril de 2017, nº 886/2017, rec. 99/2017.

concreto, sin que se desvirtúen las causas técnicas, productivas y organizativas que justifican el despido colectivo²⁰.

4.1. El fraude de ley a través de la contratación temporal sucesiva

En nuestro ordenamiento laboral es conocida la existencia de diversas modalidades contractuales de carácter temporal que pueden llegar a utilizarse de forma indebida para atender necesidades permanentes en la empresa. Por lo cual, puede ocurrir que la situación que un trabajador mantiene con su empresa se dé por medio de una sucesión de contratos más o menos duradera en el tiempo (pudiendo ser igual o de diferente naturaleza, con o sin solución de continuidad), por lo que, al término del último de esos contratos, tras el cual aparentemente la relación laboral no se va a reanudar, el trabajador realice acción de demanda para la declaración de la existencia de despido (Román Vaca y Navarro Amaro, 1997).

De este modo, es habitual que la relación entre un trabajador con su empresa tenga un carácter duradero en el tiempo por medio de sucesivos contratos temporales, los cuales pueden ser de la misma o diferente naturaleza. Esta situación hace que, una vez finalizada la relación laboral fundada por medio de estos contratos temporales, el trabajador ejercite demanda por la que declara la existencia de un despido al no aceptar la mera extinción del contrato temporal, exigiendo la correspondiente calificación de improcedencia (Román Vaca y Navarro Amaro, 1997).

En tales casos, el trabajador suele alegar la ilegalidad de los contratos celebrados, ya sea por circunstancias internas o externas a los mismos. En el caso de que se diera irregularidades en torno a los elementos internos del contrato, se deberá de analizar si el contrato se realizó para alguna de las finalidades que legalmente se habilitan para su concertación y si se llegan a dar todos los requisitos exigidos para ello. En el caso de que se alegara la irregularidad respecto a los elementos externos podemos encontrar mayores dificultades, ya que se deberá de atender a la trascendencia de las posibles irregularidades anteriores que se pueden haber dado sobre el contrato (Román Vaca y Navarro Amaro, 1997).

Para tratar las consecuencias jurídicas de esta situación contractual fraudulenta, deberemos de acudir en primer lugar al artículo 6.4 de nuestro Código Civil, en virtud

²⁰FJ 2º de la STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de abril de 2017, nº 886/2017, rec. 99/2017.

del cual se establece que “los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”.

Así, partiendo de este concepto sobre el fraude de ley, la doctrina ha aplicado esta figura sobre el ámbito laboral, considerando que dicho fraude de ley existirá siempre que, utilizándose la cobertura formal de un precepto concreto, se pretenda llegar a obtener un resultado que sea contrario al ordenamiento jurídico laboral, como es el caso de la concertación como temporal de una relación laboral que debería haber sido indefinida (Camps Ruiz, 1998).

De esta forma, el trabajador hace mención a la ilegalidad de esta sucesión contractual, la cual puede tener posibles irregularidades sobre los contratos a los que se refiere. En este caso, las resoluciones judiciales al respecto han sido muy variadas, llegando incluso a evolucionar el criterio de nuestro Tribunal Supremo para la determinación de estos supuestos que podrían encontrarse en fraude de ley.

4.2. El fraude de ley en la contratación laboral temporal relativas a la causa contractual

En este sentido, y atendiendo a los requisitos que deben de cumplir esta serie de contratos, hay que destacar en primer lugar que estos deben de tener una causa de temporalidad correcta y en caso de no tenerla, se convertirían inmediatamente en contratos indefinidos en virtud del artículo 15.3 ET. En este sentido, la jurisprudencia considera que el requisito de temporalidad trata de evitar la indefinición contractual, por lo que en el caso que no se de tal requisito debe de entenderse en fraude de ley.

La jurisprudencia, ha justificado la importancia de este requisito por motivos de seguridad jurídica, con la finalidad de que el trabajador pueda conocer con exactitud cuándo comienza su actividad y cuando finaliza esta, coincidiendo con su causa de temporalidad, la cual es conocida por el empleado.

Así, podemos atender a la STSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, número 2756/1998 de 10 de septiembre de 1998, la cual, trataba una demanda prestada por una funcionaria por llevarse a cabo diversos contratos suscritos eventuales para su actividad profesional como auxiliar administrativa en la biblioteca municipal. Asimismo, dicha jurisprudencia establece una serie de requisitos a la causa de

temporalidad del contrato temporal para que este sea correcto, tales como:

- Especificación con precisión y claridad del carácter de la contratación, esto es, la causa concreta y el puesto de trabajo del empleado en relación con aquella.
- La causa de temporalidad debe ser cierta (justificada por el empresario) y válida (en relación con los contratos indefinidos).
- Exclusividad: Si la temporalidad cumple todos los requisitos expuestos, el empleado contratado solamente podrá dedicarse a dicha función.

Los supuestos que pueden encontrarse y que señala la jurisprudencia son, entre otros, la falta de adecuación de la causa y la prestación de servicios en el contrato de temporalidad. En este sentido, la STSJ de Castilla y León de 4 de marzo de 2009, declaraba en fraude de ley un contrato de obra o servicio ya que la identificación de la dicha obra o servicio se determinaba en ejercicios económicos o en temporadas.

Además se encuentra la utilización del contrato temporal para atender necesidades permanentes. La doctrina considera que este es uno de los supuestos más habituales de fraude en la práctica judicial. En este caso, ocurre que el fraude se relaciona con la falta de correspondencia entre el trabajo realmente contratado y el que contempla la norma de apoyo, de forma que no se llega a cumplir la finalidad perseguida con el contrato.

4.3. Consecuencias jurídicas

En este apartado se analizarán las consecuencias jurídicas laborales y administrativas del fraude de ley derivado del abuso de la contratación temporal.

4.3.1. Laboral

En el ámbito laboral, hay que tener en cuenta el artículo 15.3 ET por medio del cual, se establece que “se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”. Dicho precepto es interpretado por nuestra doctrina como una trasposición del contenido de artículo 6.4 CC, cuya regulación en el ET es necesaria para darle un mayor contenido (Pérez Rey, 2004). Asimismo, se considera que el contenido de este precepto tiene un carácter presuntivo, no obstante, la doctrina ha permitido establecer esta situación como una categoría de presunción absoluta o *iuris et de iure* (Bejaron Hernández, 1997).

Por lo cual, a pesar de que el contenido literal del precepto pueda parecer una presunción, la realidad es que este se convierte en un mandato legal que establece una sanción pecuniaria si tal situación queda acreditada. Así, este precepto establece una sanción bajo el aspecto de una presunción a pesar de que el mismo artículo establezca el término “presumir” como una acción de “considerar” cuando en la práctica se aplica como un imperativo. Así, si se da un contrato bajo un carácter fraudulento, no se puede presumir indefinido, sino que, en realidad es indefinido (Bejaron Hernández, 1997).

Sin embargo, a pesar de esta aplicación práctica, podemos encontrar diversas opiniones en nuestra doctrina (Hurtado González y Rodríguez-Piñero, 2006; Martínez Emperador, 1983), donde, por un lado, tal y, una parte de esta defiende el valor *iure et de iure*²¹ del precepto, por medio del cual, consideran que no se puede admitir prueba en contrario, confirmando que la existencia del fraude de ley deriva de forma directa en la determinación del contrato como indefinido; no obstante, por otro lado, como hemos comentado anteriormente, otros autores aceptan la existencia de una presunción *iuris tantum*²², por la que se deberá de valor la existencia de un posible fraude de ley para determinar la conversión del contrato en indefinido (Pérez Rey, 2004; Valdés Alonso, 1999).

Por lo tanto, cuando se convierte en indefinido, al determinarse el fraude del contrato temporal, la empresa puede decantarse por dos opciones: reincorporar al trabajador al puesto de trabajo, o bien optar por el despido improcedente e indemnizarle, con una cuantía económica. De este modo, el fraude empresarial supone la transformación del contrato temporal en indefinido, sin que tenga consecuencias económicas, ni de otro tipo: todo se limita a corregir la decisión empresarial, sin que suponga ninguna sanción (Iberley, 2016).

4.3.2. Administrativo

El art. 7.2 LISOS considera como infracción grave en materia de relaciones laborales "la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal,

²¹ Operación lógica por la que se tiene por acreditado un hecho desconocido a partir de otro sobre cuya existencia no existe duda, por su reconocimiento o prueba, que no admite prueba en contrario.

²² operación lógica por la que se tiene por acreditado un hecho desconocido a partir de otro sobre cuya existencia no existe duda, por su reconocimiento o prueba, que admite prueba en contrario.

reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva". El artículo refleja la valoración que el ordenamiento jurídico le da a la temporalidad en la contratación: fuera de la regulación, la contratación temporal de las ETTs resulta ilícita y la conducta empresarial en cuestión debe ser reprochada en el ámbito público (Sempere Navarro, Martín Jiménez, Tolosa Tribiño y Mercader Uguina, 2003).

La diversidad de conceptos invocados (transgresión, fraude, utilización indebida) se corresponde con la necesidad de salvaguardar las garantías que los principios de tipicidad y legalidad comportan en este terreno del Derecho Administrativo sancionador. A nuestros efectos puede afirmarse que lo que claramente quiere la norma es que recaiga la sanción sobre la empresa que vulnera las exigencias de la contratación temporal; si ésta se pone en juego para supuestos distintos de los permitidos, no sólo surge un uso indebido que genera consecuencias de índole contractual, sino que también aparece la reprensión pública. En todo caso, la forma más evidente de transgredir las normas remitidas consiste en aplicarlas a casos no permitidos (sea por su ámbito subjetivo u objetivo, sea por otros motivos); a tal efecto nótese como la negociación colectiva juega complementariamente con el diseño emanado de los poderes públicos.

Así, por ejemplo, el FJ 3º de la STS de 30 de noviembre de 2016 establece que, dado que la empleada ha venido prestando servicios idénticos, la contratación temporal se ha efectuado en fraude de ley ya que se trataba de cubrir necesidades estables y permanentes de la empresa y que la puesta a disposición a través de la ETT encubría, realmente, una cesión ilegal de trabajadores²³.

4.4. Medidas para luchar contra el abuso y fraude en los contratos laborales

Ante las graves consecuencias derivadas de la alta temporalidad y de la necesidad de garantizar unas condiciones dignas en el trabajo, tal y como se reconoce en el texto constitucional y organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, desde el Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social, se puso en marcha el Plan Director por un trabajo digno 2018-2019-2020.

²³ La trabajadora demandó a la empresa Profesional Staff ETT SA por improcedencia del despido después de haber suscrito un contrato de trabajo de obra o servicio; un contrato de puesta a disposición y un contrato de trabajo de duración determinada en la modalidad de eventual a tiempo completo por circunstancias de la producción por acumulación de tareas. STS de 30 de noviembre de 2016. Número de Recurso: 3957/2014. Número de Resolución: 1012/2016. Ponente: Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Las medidas propuestas en el plan abarcan diferentes aspectos entre los que se encuentra la lucha contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales. Los resultados de las medidas concretas (desarrolladas en el anexo II de este trabajo) son los siguientes a junio de 2019:

Tabla 4-1. Resultados de las actuaciones contra el fraude en la contratación temporal

ACTUACIONES FRAUDE CONTRATACIÓN TEMPORAL		
PERIODO	ACTUACIONES	INFRACCIONES
AGOSTO 2017-JUNIO 2018	40.371	1.485
AGOSTO 2018-JUNIO 2019	48.306	4.932
Variación N°	7.935	3.447
Variación 2019/2018 %	20%	232%

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Si se tienen en cuenta la conversión de contratos temporales en contratos fijos, los resultados son los siguientes:

Tabla 4-2. Resultados de la conversión de contratos temporales en indefinidos

CONTRATOS TEMPORALES TRANSFORMADOS EN INDEFINIDOS					
PERIODO	PLAN DE CHOQUE 2018 MUJERES	PLAN DE CHOQUE 2018 HOMBRES	ACTUACIÓN ORDINARIA DE LA ITSS MUJERES	ACTUACIÓN ORDINARIA DE LA ITSS HOMBRES	CONTRATOS CONVERTIDOS INDEFINIDOS TOTAL
AGOSTO 2017-JUNIO 2018			41.316	53.755	95.071
AGOSTO 2018-JUNIO 2019	27.262	34.183	49.892	62.620	173.957
Variación N°			8.576	8.865	78.886
Variación 2019/2018 %			21%	16%	83%

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Teniendo en cuenta los resultados que reflejan las tablas se puede decir que efectivamente las medidas han permitido mejorar la situación, aunque han resultado no ser efectivas al completo pues la temporalidad, pese a los esfuerzos y a la actuación de la Inspección de Trabajo, sigue siendo uno de los problemas característicos del mercado

laboral en España, como también lo es el fraude en la sobreutilización de la contratación temporal.

V. PRECARIEDAD LABORAL ASOCIADA AL TRABAJO TEMPORAL

Los investigadores en el tema han comprobado que la temporalidad de los trabajos está en estrecha relación con las tasas más altas de accidentes de trabajo, con salarios más bajos, con problemas a la hora de acceder a cursos formativos en la empresa, con una fuerte movilidad geográfica, con relaciones personales de peor calidad en el entorno de trabajo y con una gran incertidumbre sobre el futuro laboral (Santos, 2006).

Los contratos temporales son aquellos que limitan en el tiempo la duración de la relación de empleo, al establecer en el contrato un período de tiempo determinado por una fecha prefijada o por la finalización de una determinada obra o servicio. A esta limitación del contrato de trabajo se añade habitualmente la posible renovación del contrato o su transformación en otras formas contractuales (temporales o indefinidas) que suponen la prolongación en el empleo, que, en cualquier caso, es decisión del empresario. Esto implica que el trabajador se enfrenta a una situación de incertidumbre por su situación laboral futura, lo cual, además de suponer un empeoramiento en la calidad de vida de los trabajadores²⁴, agranda sin duda el poder del empresario sobre la fuerza de trabajo contratada.

Así, en el caso de los jóvenes, la flexibilidad y la temporalidad son las principales características de sus trabajos. La tendencia a una crisis de la cohesión social suscitada por un “empleo débil” es evidente y más cuando dicha flexibilidad supone precariedad. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la flexibilidad y temporalidad en los contratos no es algo que sea nuevo en el mercado de trabajo, sino que lo nuevo es el número de trabajadores afectados por dichas características laborales (Miguélez y Prieto, 2008).

²⁴En este sentido, BURCHEL comprobó que “la inseguridad y la imposibilidad de planificar el futuro están entre las principales causas que provocan el deterioro de la salud psicológica que acompaña al desempleo” (Burchell, 1992).

La regulación laboral sobre la contratación temporal ha ido favoreciendo paulatinamente la flexibilización de los trabajos. El origen normativo de la transformación de los contratos se sitúa en la Ley 32/1984. En aquel entonces, el desempleo alcanzaba el 20% llevándose a cabo una estrategia de “desregulación parcial” del mercado de trabajo que se caracterizaba por atacar la estabilidad en la entrada. El resultado es un incremento continuo de la temporalidad desde mediados de los años ochenta (Lorente y Guamán, 2018). Así, el crecimiento del empleo se basó en el principal instrumento que aquella reforma estableció: la contratación laboral temporal.

El fomento de la temporalidad ha cambiado el modelo de relaciones laborales en nuestro país, reduciendo la importancia del empleo estándar y se ha impuesto progresivamente una tendencia a convertir el empleo temporal en el modelo que domine el mercado laboral.

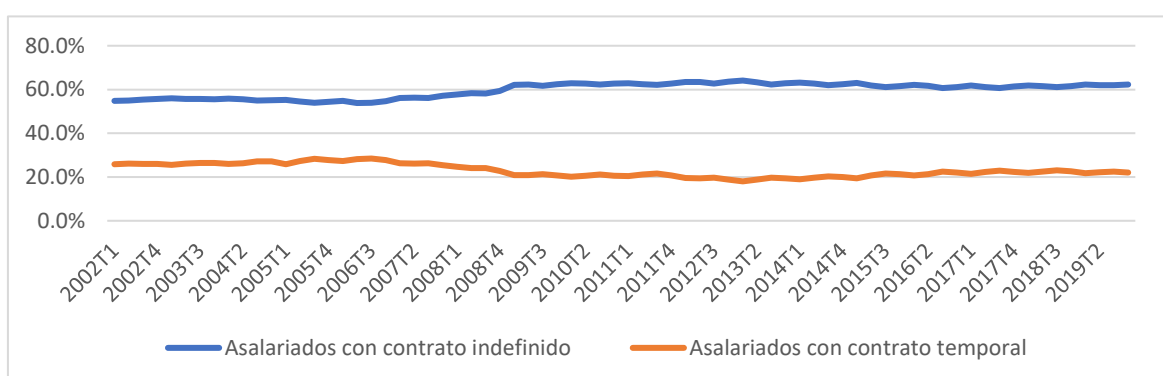
Desde la década de los ochenta, el mantenimiento de las tasas de temporalidad elevadas ha caracterizado a nuestro mercado de trabajo. La tasa de temporalidad pasó del 15,6% en el año 1987 a un 35% en el año 1995, situándose por encima del 30% hasta el inicio de la crisis económica. Como resultado de la reforma laboral que se aprobó a mediados de los años 80, la tasa de temporalidad explotó alcanzando un máximo con la burbuja inmobiliaria a mediados del año 2007 (Felgueroso, García-Pérez y Jansen, 2018).

No obstante, después se redujo hasta situarse alrededor del 23,14% en 2013 dado que la destrucción de empleo de la crisis afectó especialmente a los trabajos temporales, sin que se relacione con la política laboral que se ha seguido (Lorente y Guamán, 2018).

Como podemos ver en el siguiente gráfico, los trabajadores con contratos temporales alcanzaron el máximo en 2006 (33,95%) mientras que, en los años de la crisis económica, el porcentaje de este tipo de trabajadores se redujo hasta el 23,14% en 2013. Durante la crisis económica, el empleo temporal experimentó una mejoría importante, aunque España siguió entre las posiciones más altas de los países europeos. Como ha indicado la doctrina, dicha evolución de las tasas de temporalidad no es consecuencia de una mejoría real de la precariedad laboral en el mercado de trabajo de España (Felgueroso, García-Pérez y Jansen, 2018).

Desde 2013, el peso de los trabajadores de duración temporal ha ido creciendo hasta el 26,67% en 2017. De este modo, la actual fase expansiva se caracteriza por un incremento de la tasa de temporalidad, aunque aún se sitúa lejos de los niveles que se alcanzó a mitad de los años 2000 y se asemeja a las tasas de finales de los 80 y principios de los 90. Actualmente, los asalariados con contrato temporal suponen más del 20% del total de empleados en los últimos trimestres computados por el INE, aunque las cifras eran más elevadas antes de la crisis ya que ésta se cebó especialmente en este colectivo (por eso, desde 2008, se redujo el porcentaje de asalariados con contrato temporal).

Gráfico 5-1. Peso de los trabajadores de duración temporal y de duración indefinida (2002 – 2019)



Fuente: elaboración propia a partir del INE (2020)

Ninguna de las reformas que se aprobaron desde los años 80 ha conseguido solventar este problema que es uno de los “lastres estructurales” de nuestra economía (Bentolila, Dolado y Jimeno, 2008).

La “cultura de la precariedad” y el uso del fraude normativo se han dado durante las décadas, resistiendo a los intentos legislativos de modificar dicha tendencia. El mantenimiento de la temporalidad no se debe únicamente a la opción legislativa tomada, sino que se dan otros factores como la cultura empresarial o la actuación administrativa como elementos que sostienen el trabajo temporal (Lorente y Guamán, 2018). De hecho, se puede afirmar que la relación laboral indefinida a tiempo completo ha perdido sus características tradicionales de estabilidad y seguridad acercándose cada vez más al contrato temporal.

La utilización de la contratación temporal ha terminado por generar empleo precario, concentrándose inicialmente en los jóvenes, aunque después se ha ampliado al conjunto de la población, extendiéndose a otros colectivos como las mujeres y los inmigrantes. Las modalidades de empleo más flexibles han afectado especialmente a mujeres, inmigrantes y jóvenes (Sola, 2011).

Una de las paradojas de nuestro mercado de trabajo es que pese al récord batido en el año 2017 de contratos totales firmados (21,5 millones), el empleo de los asalariados sigue siendo inferior al alcanzado antes de la crisis (1,3 millones por debajo). También destacar que, en los últimos 20 años, el peso de contratos temporales firmados anualmente se ha mantenido alrededor del 91,5%, salvo en el período 2006 – 2008, en el que dicho porcentaje rondó el 88% como consecuencia de los efectos transitorios de la reforma laboral del año 2006.

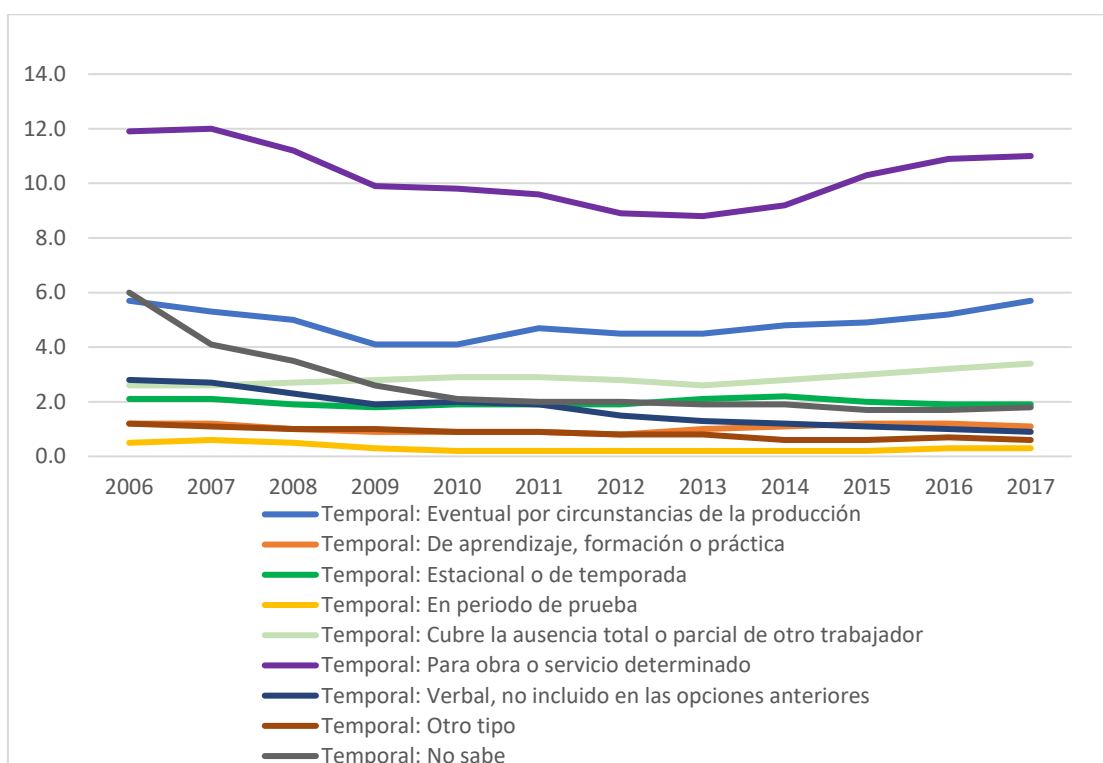
No obstante, nos planteamos cómo puede ser que el porcentaje de contratos temporales firmados anualmente esté en niveles parecidos al de los últimos 20 años y, no obstante, la tasa de temporalidad se mantenga muy por debajo de los valores medios previos a la recesión económica.

Para contestar a esta pregunta debemos tener en cuenta que durante la última década el peso de los contratos temporales de mayor duración (aquellos que superan los tres meses), así como aquellos que no cuentan desde el principio con una duración determinada (los contratos de obra y servicio) han caído. Con el inicio de la fase expansiva, el uso de estos contratos ha vuelto a aumentar de forma sustancial, por lo que en el año 2016 superaron en número a los que se firmaron en el año 2007 (Felgueroso, García-Pérez y Jansen, 2018).

Por otro lado, los contratos de una semana o menos, segundo tipo de contratos que caracterizan el aumento de los contratos temporales en años recientes, representan casi el 30% de los contratos que se han firmado a lo largo del año.

Si analizamos la evolución de los contratos temporales durante los últimos años, se aprecia un incremento desde 2013 en las siguientes modalidades: en período de prueba (50%), aquellos que cubren la ausencia, total o parcial, de otro trabajador (30,77%), eventual por circunstancias de la producción (26,67%), para obra o servicio determinado (25%) y de aprendizaje, formación o práctica (10%) (ver el siguiente gráfico).

Gráfico 5-2. Asalariados por tipo de contrato temporal (2006 – 2017)



Fuente: elaboración propia a partir del INE (2018)

Si realizamos un análisis de la temporalidad alrededor de la Unión Europea, junto con otros países de la órbita europea, podemos apreciar que los datos de España (26,9% están muy encima de la actual UE (14,3%), sólo por debajo de Montenegro (34,9%), de acuerdo con las últimas cifras aportadas por el Eurostat (ver Anexo I).

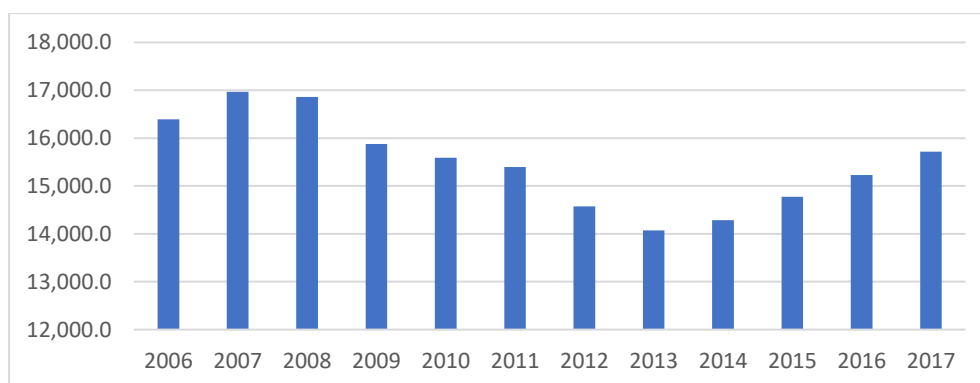
Además, la duración media de los contratos ha ido disminuyendo a lo largo de la última década. Esta disminución se puede explicar por el uso cada vez más amplio de los contratos de muy corta duración (de unas horas hasta menos de una semana). Aunque este fenómeno no se aprecia por indicadores como la tasa de temporalidad y datos proporcionados por las encuestas de población activa, escondiendo parte de la precariedad laboral real. La disminución de la duración de los contratos tiene consecuencias en la duración y frecuencia de los episodios de empleo y desempleo, y en el acceso a los contratos indefinidos.

No es posible diferenciar las razones pero en el periodo de tiempo analizado, más concretamente en 2010 se llevó a cabo una reforma laboral (Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo), que introduce una serie de modificaciones, buscando, entre otros efectos, “ restringir el

uso injustificado de las modalidades temporales de contratación de cara a establecer un límite temporal máximo en los contratos de obra o servicio determinado, límite a partir del cual ha de considerarse que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente”. Este precepto viene a modificar el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores y con él se busca atacar el uso injustificado de los contratos temporales. La principal novedad que introduce es que hasta ese momento, para la conversión de sucesivos contratos temporales en un contrato fijo, era necesario que el trabajador ocupara el mismo puesto, mientras que a partir del momento de publicación de la citada reforma, es suficiente con que el trabajador haya estado prestando los servicios durante un periodo de más de 24 meses para una misma empresa, con independencia de cuál haya sido el trabajo ocupado.

Buena muestra de esta reducción de la duración de los contratos es la disminución de los ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal. Así, se pasa de 16,39 millones de personas en 2006 a poco más de 14 millones en 2013, lo que implica una reducción importante durante la crisis económica. No obstante, posteriormente, el número de ocupados crece hasta los 15,715 millones en 2017.

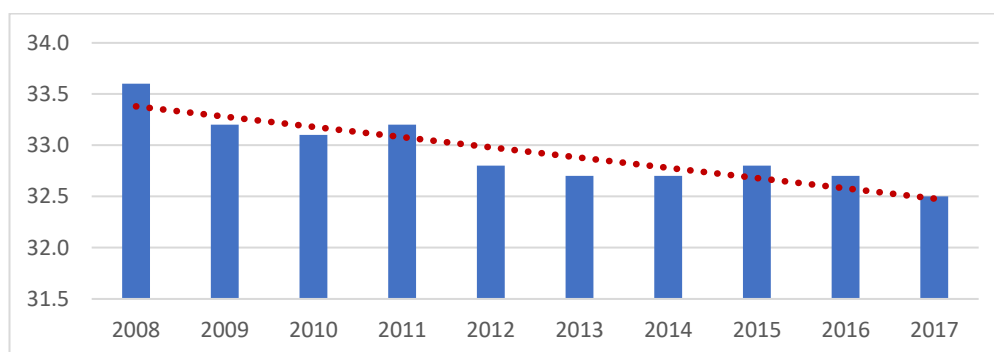
Gráfico 5-3. Ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal (2006 – 2017)



Fuente: elaboración propia a partir del INE (2018)

Otra variable que refleja la disminución de la duración de los contratos es el número de horas efectivas semanales trabajadas por los ocupados. Según los datos del INE, se pasa de 33,6 horas de media en 2008 a un total de 32,5 horas en 2017 (año que refleja el mínimo en los últimos años).

Gráfico 5-4. Número de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados (hayan o no trabajado en la semana)



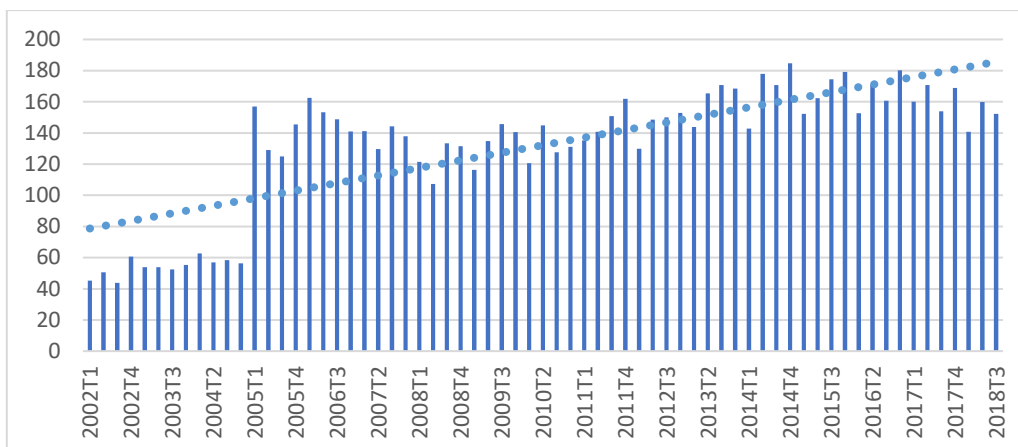
Fuente: elaboración propia a partir del INE (2018)

De este modo, se pone de relieve que, durante los últimos años, se ha acortado la duración de los contratos por regla general, lo que sin duda incide en la estabilidad laboral.

Se observa un incremento muy importante en el número de contratos de menos de una semana en un proceso que se inicia antes de la crisis, sin que se haya modificado por las reformas laborales que se aprobaron desde aquella época. Al mismo tiempo, se aprecia también una reducción del peso en el número de contratos de obra y servicio (sin fecha de terminación prefijada) y los contratos temporales con duraciones relativamente largas. Como consecuencia, se reduce la duración media de los contratos y crece la rotación (Felgueroso et al., 2018).

Podemos coger como ejemplo los empleados con contrato temporal con una duración inferior al mes. Como se puede observar en el siguiente gráfico, el total de asalariados con dicha duración viene creciendo desde 2005. Porcentualmente el peso de este tipo de empleados ha crecido hasta alcanzar el 3,38% en el tercer trimestre de 2018, aunque alcanzó la cifra máxima el segundo trimestre de 2014 (5,19%).

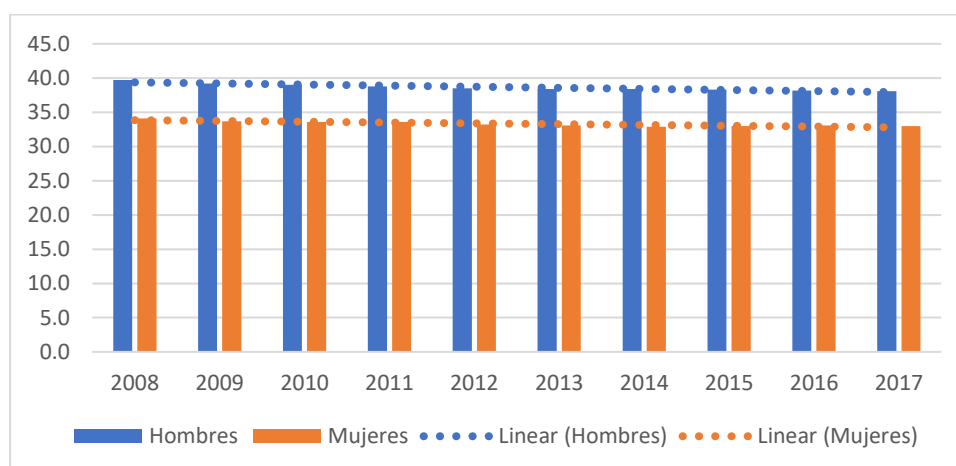
Gráfico 5-5. Asalariados con relación laboral temporal de menos de 1 mes (2002 – 2018)



Fuente: elaboración propia a partir del INE (2018)

Si tenemos en cuenta el sexo de la persona dentro de la población asalariada, podemos ver cómo las mujeres son el sexo que menores horas han trabajado en su empleo principal en el último año objeto de análisis (33 horas) frente a las 38,1 horas de los hombres. Además, en ambos casos se aprecia una reducción del número de horas trabajadas en el período 2008 – 2017 (las mujeres bajan el número de horas de 34,1 horas de media hasta las 33 mientras que los hombres lo hacen de 39,7 a 38,1 horas).

Gráfico 5-6. Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por los ocupados que han trabajado por situación profesional, sexo y rama de actividad (empleo principal)



Fuente: elaboración propia a partir del INE (2018)

Por lo tanto, se puede concluir que el uso cada vez mayor de los contratos de corta duración viene acompañado de un aumento de las tasas de recontractación que tienen hoy en día valores muy superiores a los que se registraron en la fase expansiva

previa. Este fenómeno perjudica la financiación de las prestaciones por desempleo en nuestro país (Felgueroso et al., 2018).

VI. CONCLUSIONES

Tras la realización del trabajo podemos concluir que se ha logrado con éxito el objetivo planteado al inicio del mismo que era analizar los cambios normativos que se han producido en los últimos años para combatir la temporalidad y el abuso de la contratación temporal a través de las ETTs.

Para la consecución de este objetivo se ha llevado a cabo un análisis de la contratación a través de las ETTs desde diferentes enfoques, normativo, jurisprudencial y estadístico, que ha permitido obtener una serie de conclusiones que desarrollamos a continuación.

En primer lugar, los recientes cambios normativos han contribuido a fomentar la contratación temporal y a pesar de las actuaciones dirigidas a reducirla, en su mayor parte a través de la Inspección de Trabajo, los resultados han sido insuficientes teniendo en cuenta el peso que sigue teniendo en el mercado laboral.

A diferencia de otros ordenamientos europeos, los trabajadores de la ETT en España pueden ser contratados por tiempo indefinido o con carácter temporal, es decir, las ETTs pueden contratar a través de contratos temporales, pero también se encuentran facultadas para realizar contratos indefinidos, ya sea dirigidos a cubrir las necesidades de la propia empresa, o bien para después ceder de manera temporal al trabajador a otras empresas de forma sucesiva. Es por ello por lo que considero que la regulación actual sobre contratación temporal favorece el abuso e incentiva el fraude puesto que la normativa actual es confusa y laxa. En mi opinión, la normativa debería contemplar de forma clara las causas para que no exista confusión, ni ambigüedad.

Además resulta de gran importancia la protección del trabajador en el caso de denuncia de los fraudes, pues serviría de elemento de ayuda para eliminar el fraude en la contratación, proteger judicialmente a los trabajadores que denuncien, lo que exige la necesaria articulación legal, y unas consecuencias económicas más disuasorias para el empresario que comete el fraude. Hasta que la ley no sea más rígida y tenga previsiones y consecuencias más perjudiciales para el empresario para que se garantice el

cumplimiento de la normativa vigente, seguirá el fraude masivo. En mi opinión, se debería ofrecer mayor protección legal para los trabajadores, con indemnizaciones adecuadas y multas más altas y disuasorias para que los empresarios no tengan tan sencillo incumplir la legislación vigente.

Por otro lado, la evolución de la legislación ha pasado de un modelo de empleo estable, a otro modelo mucho más inestable y heterogéneo. A raíz de la reforma laboral de 2012, han ido apareciendo otros empleos inestables, atípicos y precarios que con el paso del tiempo se han ido normalizando, estando cada vez más presente en nuestro ámbito laboral como son los contratos temporales; a tiempo parcial; los salarios mileuristas; etc. A pesar de la precarización del empleo, hay quienes sostienen que ello es preferible dado que la tasa de desempleo se ha reducido.

Debe plantearse si las reformas laborales son las necesarias para reestructurar el mercado de trabajo, permitiendo una flexibilidad que no suponga una mera precarización del empleo. Hasta ahora ha primado favorecer la contratación temporal como solución al problema del desempleo. Son innegables los demoledores efectos que tiene la población desempleada en la economía de un país, y más si, como ocurre en España, el desempleo juvenil es el que mayores tasas supone.

A lo largo del trabajo también se ha podido constatar cómo se produce el uso de las modalidades de contratación temporal de una forma indebida para la atención de necesidades de carácter permanente de la empresa. La contratación será fraudulenta cuando no se dé la causa amparadora de la temporal y el contrato entre la ETT y el trabajador sea temporal. Para los contratos fraudulentos, el ordenamiento laboral establece expresamente la conversión del contrato temporal fraudulento en uno de carácter indefinido.

Además, considero que la regulación actual sobre contratación temporal favorece el abuso e incentiva el fraude puesto que la normativa actual es confusa y laxa. En mi opinión, la normativa debería contemplar de forma clara las causas para que no exista confusión, ni ambigüedad.

Otro de los aspectos que merece una reflexión es el de los recursos destinados a la lucha contra el fraude. Aunque las estadísticas analizadas han constatado mejoras, la realidad aún se encuentra lejos de ser la deseada y en este aspecto considero que las

medidas ejecutadas con insuficientes, aunque parecen estar orientadas hacia el camino correcto.

Finalmente, se puede hablar de precariedad laboral en general, aunque sobre todo se da en jóvenes y en mujeres, dada la fuerte relación que existe entre temporalidad y precariedad laboral. Este último concepto, aunque no puede ligarse a una única situación contractual como la contratación temporal, sí que se encuentra relacionado con el mismo puesto que un trabajo precario se caracteriza por afectar negativamente a las dimensiones de la seguridad que tiene un trabajo estable. Las investigaciones sobre el tema revelan que la temporalidad de los trabajos tiene una relación directa con las tasas más altas de accidentes de trabajo, con salarios más bajos, con problemas a la hora de acceder a cursos formativos en la empresa, con una fuerte movilidad geográfica, con relaciones personales de peor calidad en el entorno de trabajo y, en definitiva, con una mayor incertidumbre sobre el futuro laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilera Izquierdo, R. (2001). "El principio de 'causalidad' en la contratación temporal, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 33.

Alcántara Colon, J. M. (2016). La utilización fraudulenta del contrato eventual por circunstancias de la producción. Referencia a una jurisprudencia que parecía incuestionada.: La sentencia del Tribunal supremo 4262/2014. *Revista de información laboral*, (1), 73-80.

Alfonso Mellado, C. L. (2010). Las actuaciones para reducir la temporalidad en los contratos laborales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (107), 87-122.

Alzaga Ruiz, I. A. (2000). *Contratación laboral temporal: un estudio jurisprudencial*. Edersa.

Ballester Pastor, I. (1999). De nuevo sobre los límites a la extensión de la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción vía convencional y la naturaleza jurídica de esa modalidad contractual temporal: STSJ Cataluña 15 noviembre 1999; AS 1999, 3964. *Aranzadi social*, (4), 2730-2735.

Ballester Pastor, I. (2004). Avances y defectos en el control del uso fraudulento del contrato eventual por acumulación de tareas. El importante papel del juzgador y el

panorama actual tras una incipiente, pero creciente, intervención del regulador convencional: los nuevos retos planteados. *Aranzadi social*, (5), 1205-1230.

Bejaron Hernández, A. (1997). “Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad”. Editorial La Ley. Tomo I.

Bentolila, S., Dolado, J. J., y Jimeno, J. F. (2008). Two-tier employment protection reforms: The Spanish experience. *CESifo DICE Report*, 6(4), 49-56

Bodas Martín, R. (1992). El fraude de ley en la contratación laboral de las Administraciones Públicas. En Aspectos de la contratación laboral. Consejo General del Poder General

Burchell, B. (1992). “El impacto de la precariedad del mercado de trabajo sobre los individuos en el Reino Unido”, en RODGERS, G., y RODGERS, J. (Comps.). *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Calvo Vérguez, J. (2016). *La responsabilidad tributaria subsidiaria*. Dykinson.

Camps Ruiz, L. (1998). “La contratación laboral temporal”. Editorial Tirant lo Blanch. 2º edición. Valencia.

Cordero Gordillo, V. (2013). El contrato eventual por circunstancias de la producción: evolución y puntos críticos de su regulación, Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral? Editorial Bomarzo.

Cuenca Alarcón, M. (2007). El impacto laboral de la nueva organización de la empresa: el ejemplo de la cesión ilegal de trabajadores, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25(2), 55-75.

De la Villa Gil, L.E. (2006). Nuevas reglas sobre la duración de los contratos de trabajo. En AA.VV., Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cincuenta estudios del Profesor Luis Enrique de la Villa Gil. Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria, Madrid: CEF.

Felgueroso, F., García-Pérez, J. I., y Jansen, M. (2018). La contratación temporal en España: nuevas tendencias, nuevos retos. *Papeles de Economía Española*, (156), 47-61.

Gala Durán, C. (2009). La Directiva sobre empresas de trabajo temporal y su impacto en España. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (102), 13-49.

García Moreno, J.M. (2002). Contratos entre empresas para la instrumentación de la externalización de actividades laborales. Tipología y régimen jurídico básico. *la obra colectiva La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinar*, Caja de Burgos-Lex Nova, Valladolid.

García Murcia, J. (1994). La supervisión colectiva de los actos de contratación: la ley 2/1991 de información a los representantes de los trabajadores. *Documentos de trabajo (Universidad de Oviedo. Facultad de Ciencias Económicas)*, (66), 7-19.

García Murcia, J. (2004). Contratas y subcontratas. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 4, 13.

Hurtado González, L., y Rodríguez-Piñero, M. (2006). *Artistas en espectáculos públicos: régimen laboral, propiedad intelectual y seguridad social*. WoltersKluwer España.

LaheraForteza, J. (2007). Factores jurídicos y funciones del empleo precario en España. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, (1), 409-428.

López Insua, B.d.M. (2014). Las Empresas de Trabajo Temporal españolas en el mercado interior europeo. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, (12), 105-132.

Martín Gámez, A., y Martínez Martí, M. (2016). Externalización y cadenas de producción en España, *IUSLabor*, 3.

Martín Valverde, A. (1995). Contrato de trabajo temporal. AA. VV., *Enciclopedia Jurídica Básica*. Madrid: Civitas.

Martínez Emperador, R. (1983). "Estabilidad en el empleo y contratación temporal". Editorial IELSS. Madrid.

Megino Fernández, D. (2016). *Derecho del Trabajo*, CEF, 4ª edición.

Mercader Uguina, J.R. (2017). La contratación temporal. En *Lecciones de Derecho de Trabajo*, 9ª edición, Editorial Tirant lo Blanch.

Miguélez, F., y Prieto, C. (2008). L'autre côté de la croissance de l'emploi en Espagne : une précarité qui se perpétue. *Travail et Emploi*, (115), 45-57.

Moliner Tamborero, G. (2011). Cesión ilegal, subcontratación y ETT's. En *La imputación de las responsabilidades en las relaciones laborales*.

Morón Prieto, R. (1999). La nueva regulación de las Empresas de Trabajo Temporal, *Boletín de Legislación El Derecho*, núm. 97.

Munín Sánchez, L. M. (2011). La cesión ilegal de trabajadores y su delimitación de las legítimas contrataciones. *AFDUC*, 15, 289-298.

Ojeda Avilés, A. (2010). *La desconstrucción del Derecho del Trabajo*. La Ley.

Pérez Rey, J. (2004). “La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo”. Editorial. Lex Nova. Valladolid.

Pérez Rey, J. (2006). El contrato eventual por circunstancias de la producción. Bomarzo.

PoquetCatalà, R. P. (2016). Zonas grises del contrato fijo discontinuo. *IusLabor*, (3).

Practicum Aranzadi (2017). Contrato de trabajo y contratación laboral”. Editorial Aranzadi.

Román Vaca, E., y Navarro Amaro, S. (1997). El fraude de ley en la contratación temporal sucesiva o en cadena: extinción del último contrato e incidencia de los anteriores en su calificación. *Aranzadi social*, (5), 501-514.

Rubio de Medina, M.D. (2004). Las ETT y la extinción de los contratos temporales, Ley Nova, 17, Valladolid.

Santos Ortega, A. (2006). «Generación flexible»: Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados*/ «Flexible generation»: Experiences of flexibility of the unemployed Young people Flexible generation. *Cuadernos de relaciones laborales*, 24(2), 63.

Sempere Navarro, A. (2001). Contratas y subcontratas tras la reforma laboral de 2001, Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi, 6, 139-156.

Sempere Navarro, A. (2005). La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 58, 157.

Sempere Navarro, A.V., Martín Jiménez, R., Tolosa Tribiño, C., y Mercader Uguina, J. R. (2003). Comentarios a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Aranzadi, Pamplona*.

Sola Espinosa, J. (2011). La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica. *Política y Sociedad*, 48(2), 411

Toscani Giménez, D., y Soriano, H. C. (2017). La externalización de la actividad de las camareras de piso: entre la cesión ilegal y el fraude de ley. *Revista de derecho social*, (77), 239-254.

Valdés Alonso, A. (1999). Sucesión de contratos temporales realizados en fraude de ley y determinación del período computable a efectos de la fijación de la indemnización por despido improcedente. Sobre el supuesto carácter presuntivo del artículo 15.3 ET (Comentario a la STS 4ª d. *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, (13), 52-57.

Valdés Dalré, F. (2010). 25 años de precariedad en la contratación laboral. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, (2), 615-660.

Valle Muñoz, F. A. (2017). El Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa como respuesta inadecuada al desempleo juvenil. *IusLabor*, (3)

Vizcaíno Casas, F. (1999). Algunas consideraciones jurídicas sobre las empresas de trabajo temporal. En Manual Práctico Laboral, Madrid: Instituto Español de Gestión y Dirección Empresarial, S.A. Director General del IEGDE: SamerSoufi.

Recursos en internet

Eurostat (2018). “Precarious employment by sex, age and NACE”.

Iberley (2016). “Fraude de ley en el contrato temporal para obra o servicio”. Disponible en <https://www.iberley.es/temas/fraude-ley-contrato-temporal-obra-servicio-2111>.

INE (2018). “Asalariados por sexo y tipo de contrato o relación laboral. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo”. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4862>

INE (2018). “Ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal, sexo y situación profesional”. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4868>

INE (2018). Asalariados con relación laboral temporal. <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4259>

INE (2020). Resultados nacionales. Ocupados. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3961#!tabs-tabla>

International Labour Organization (2015). “World employment social Outlook. The changing nature of jobs”, *ILO*, Geneva.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018). Guía Laboral - Cesión de trabajadores. Empresas de Trabajo Temporal. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_4_3.htm

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020. Disponible en <http://www.mitramiss.gob.es/es/destacados/home/plan-director-por-un-trabajo-digno.pdf>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2020). Mercado de trabajo. Disponible en: <https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>

Randstad (2018). Trabajo temporal. Disponible en: <https://www.randstad.es/empresas/soluciones/trabajo-temporal/>

VVAA (2017). Memento práctico social. Editorial Francis Lefebvre.

JURISPRUDENCIA

STS de 23 de mayo de 2003, nº 512/2003, rec. 2961/1997.

STS de 17 de diciembre de 2001, rec. 68/2001.

STS 20 de noviembre de 2000, rec. 3134/1999.

STS de 28 de diciembre de 1993, nº 4080/1993.

STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de abril de 2017, nº 886/2017, rec. 99/2017.

ANEXOS

Anexo I. Empleos temporales como porcentaje sobre el total de empleo por país (2016T2 – 2018T2)

PAÍS / TRIMESTRE	2016T2	2016T3	2016T4	2017T1	2017T2	2017T3	2017T4	2018T1	2018T2
UE (actual composición)	14,4	14,6	14,3	13,8	14,4	14,8	14,3	13,9	14,3
UE (antes de la entrada de Croacia)	14,3	14,5	14,2	13,7	14,4	14,7	14,3	13,8	14,3
UE (15 países)	14,3	14,6	14,4	13,9	14,6	15,0	14,6	14,1	14,7
Zona Euro (19 países)	15,7	16,1	15,8	15,3	16,1	16,6	16,2	15,7	16,3
Zona Euro (18 países)	15,8	16,2	15,9	15,4	16,3	16,7	16,4	15,8	16,5
Zona Euro (17 países)	15,9	16,3	16,0	15,5	16,3	16,8	16,4	15,9	16,6
Bélgica	9,2	8,9	9,6	9,3	9,7	11,8	10,7	10,1	10,4
Bulgaria	4,4	5,1	3,5	3,4	5,0	5,3	3,9	3,5	4,2
República Checa	9,8	10,0	9,9	9,3	9,6	9,9	9,4	8,6	8,6
Dinamarca	13,9	13,1	13,1	13,7	13,1	12,6	12,1	11,5	11,5
Alemania	13,1	13,2	13,7	12,8	12,8	12,9	13,2	12,5	12,6
Estonia	4,1	4,9	2,8	2,6	3,3	3,3	3,2	2,2	3,7
Irlanda	9,5	9,5	8,5	7,7	7,9	10,8	9,9	9,1	10,1
Grecia	12,1	12,1	10,0	9,5	12,6	13,2	10,4	9,3	12,5
España	25,8	27,0	26,5	25,8	26,9	27,5	26,8	26,2	26,9
Francia	16,4	16,8	16,0	16,0	16,9	17,4	16,8	16,5	16,9
Croacia	23,3	24,2	20,8	18,7	21,5	22,5	19,9	19,5	20,3
Italia	14,3	14,7	14,5	13,8	15,6	16,3	16,2	15,7	17,5
Chipre	18,6	17,2	14,7	13,4	16,1	16,7	14,9	13,3	15,2
Letonia	3,9	3,6	3,2	2,9	3,0	3,2	2,9	2,7	3,1
Lituania	2,5	2,5	1,4	1,4	1,9	2,0	1,4	1,2	1,8
Luxemburgo	8,1	9,8	9,4	8,8	9,6	9,1	8,8	9,9	9,3
Hungría	10,1	10,1	9,3	8,6	9,2	9,1	8,3	7,4	7,7
Malta	7,1	7,6	8,3	6,7	5,7	5,4	6,3	7,6	7,7

Holanda	20,4	21,1	21,3	21,2	21,7	22,3	21,8	20,9	21,4
Austria	8,6	9,6	8,9	9,0	9,0	9,8	8,8	8,7	8,8
Polonia	28,2	27,3	26,7	26,3	26,7	26,0	25,5	25,3	24,8
Portugal	22,6	22,4	22,1	21,2	22,1	22,5	22,1	21,7	22,1
Rumanía	1,4	1,4	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,0
Eslovenia	17,2	17,1	16,7	17,1	17,6	19,0	16,6	16,5	16,2
Eslovaquia	10,0	10,0	10,0	9,1	9,5	9,6	9,4	8,8	8,3
Finlandia	16,8	17,7	14,4	13,7	17,5	17,2	14,6	14,1	18,0
Suecia	16,5	17,1	15,7	15,4	16,3	17,2	15,6	14,9	15,7
Reino Unido	6,0	6,0	6,0	5,6	5,6	5,8	5,6	5,5	5,4
Islandia	14,4	14,0	10,4	8,6	12,6	13,1	8,3	8,4	11,6
Noruego	8,9	9,5	8,2	7,8	8,7	9,3	8,3	8,0	8,4
Suiza	13,4	12,9	13,4	13,1	13,3	13,5	13,4	13,1	13,3
Montenegro	31,9	36,3	33,8	28,4	31,3	34,1	27,8	30,1	34,9
Macedonia	14,3	13,9	14,7	13,7	14,3	13,8	14,1	13,6	16,1
Serbia	23,9	26,2	23,1	20,7	22,5	24,3	23,1	21,9	22,4
Turquía	14,8	13,6	12,8	10,7	13,7	14,4	13,9	11,3	12,7

Fuente: elaboración propia a partir de EUROSTAT (2018)

Anexo II. Medidas para luchar contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales.

Medidas para luchar contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales
Medida 1: Disuadir a las empresas –incluidas las empresas de trabajo temporalque incurran en las prácticas fraudulentas en la contratación temporal, utilizando todos los medios y atribuciones que le asigna la Ley ordenadora a la Inspección de Trabajo, es decir, la propuesta de sanciones económicas y la conversión de los contratos de duración determinada en indefinidos, o fijos discontinuos en su caso
Medida 2: Dar información y asistencia técnica a los trabajadores y trabajadoras y a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, con objeto de facilitarles un mejor cumplimiento de las disposiciones del orden social, y especialmente en materia de contratación
Medida 3: Incidir en la realización de acciones, con perspectiva de género, en el sector agrario, así como en determinadas grandes empresas con importante volumen de fraude, sobre todo del sector de servicios
Medida 4: Realizar un seguimiento de las actuaciones previas realizadas, para evitar que las empresas incumplidoras reiteren su comportamiento fraudulento
Medida 5: Desarrollar campañas extensivas, con perspectiva de género, incrementando, durante todo el periodo de vigencia del Plan, el número de empresas investigadas y el número de trabajadores que se beneficien con la conversión en indefinidos de sus contratos
Medida 6: Mejorar el control de los contratos para la formación y aprendizaje, con particular atención a las actividades formativas, y los contratos en prácticas, incluyendo aquellos que se producen al amparo de las ayudas públicas y de distintos programas europeos, como el Fondo Social Europeo o dentro del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
Medida 7: Poner a disposición de los actuantes herramientas que crucen distintas bases de datos para incrementar la eficacia actuación inspectora.
Medida 8: Llevar a cabo una actuación específica para erradicar la fraudulenta contratación temporal de profesores en ciclos coincidentes con el curso escolar, extinguiéndose los contratos en los periodos no lectivos, teniendo en cuenta la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de 11 de junio de 2018.