

# CONTRATOS TEMPORALES Y ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL EMPLEO, EN ESPAÑA\*

Jesús Martínez Girón

**Sumario:** I. PLANTEAMIENTO.- II. EL FRACASO DE LA POLITICA DE FOMENTO DEL EMPLEO MEDIANTE LA CONTRATACION TEMPORAL, DURANTE EL PERIODO 1984-1996.- III. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE 28 ABRIL 1997.- IV. LA ETAPA ACTUAL, DE CAUSALIZACION ESTRUCTIVA DE LA CONTRATACION TEMPORAL Y DE FOMENTO LEGAL EXCLUSIVO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA.

## I. PLANTEAMIENTO

1. La regulación actual en España del tema de los contratos temporales y de la estabilidad del trabajador en el empleo, que se remonta en lo sustancial al año 1997, resultaría incomprensible si se prescinde del examen de lo ocurrido en nuestro país inmediatamente antes de esa fecha. En efecto, como consecuencia del clamoroso fracaso de la política socialista de fomento del empleo mediante el uso expansivo de la contratación temporal, que acabó provocando -durante el período comprendido entre 1984 y 1996- la existencia de elevadísimos índices de precariedad laboral sin que la tasa de desempleo se redujese significativamente (cfr. *infra*, II); ante ese fracaso, digo, las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales españolas más representativas a nivel estatal llegaron en 1997 a un importante acuerdo, en el marco de la llamada “concertación social”, orientado a fomentar la creación de puestos de trabajo, sí, pero sin detrimento del principio de estabilidad en el empleo (cfr. *infra*, III). Y de este acuerdo trae causa la vigente legislación española sobre nuestro tema, contenida tanto en leyes laborales de carácter estructural como en otras laborales y no laborales de naturaleza meramente coyuntural, que se analizarán *infra*, IV.

---

\* Texto de la primera ponencia española de las “XI Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho”, organizadas por el Instituto Baiano do Direito do Trabalho, por la Universidade de Salvador y por la Escola da Magistratura Trabalhista da 5ª Região. Leído y debatido en San Salvador de Bahía (Brasil) el día 26 de mayo de 2003. Realizado en el marco del proyecto de investigación PGIDT1SCX10101PR de la Secretaría General de I+D de la Presidencia de la Xunta de Galicia.

## II. EL FRACASO DE LA POLÍTICA DE FOMENTO DEL EMPLEO MEDIANTE LA CONTRATACION TEMPORAL, DURANTE EL PERIODO 1984-1996.

2. Los Gobiernos socialistas que se sucedieron en España desde finales de 1982, alarmados por el paro galopante que entonces sacudía nuestro país, pretendieron corregir el fenómeno extremando la política -que ya se había iniciado, todo hay que decirlo, en 1976- de desmantelamiento “coyuntural” del principio de estabilidad en el empleo<sup>1</sup>, autorizando al empresario a utilizar casi libérrimamente la contratación temporal para cubrir la actividad normal de la empresa, frente a la regla española tradicional de que “lo normal ha de ser que las necesidades permanentes de la empresa sean atendidas precisamente con personal de contratación asimismo permanente, siendo los casos de contratación eventual o por plazos determinados una excepción, que debe ampararse en alguna razón o causa que justifique dicha temporalidad”<sup>2</sup>; regla tradicional que justificaba que nuestros tribunales laborales viniesen afirmando, antes siempre de 1976, que “el Derecho Laboral se inspira en el principio de estabilidad en el empleo”<sup>3</sup>, entendiendo este principio -como en su día sostuvo ALONSO OLEA, con toda su autoridad- en el sentido de que “debe ser la duración real del trabajo, y no la voluntad de las partes, la determinante de la extensión en el tiempo del contrato”<sup>4</sup>. Tales contratos temporales laminadores del principio en cuestión, regulados en las sucesivas reformas socialistas de la legislación laboral española operadas en los años 1984 y 1994, fueron en sustancia los tres siguientes.

3. El primero y sin duda más importante, el denominado “contrato de trabajo temporal, como medida de fomento del empleo”, regulado en el Real Decreto 1989/1984, de 17 octubre<sup>5</sup>, que se promulgó en desarrollo de la Ley 32/1984, de 2 agosto<sup>6</sup>, de reforma parcial del Estatuto de los Trabajadores (en su versión de 1980<sup>7</sup>). Esta norma reglamentaria permitía a las empresas celebrar dichos contratos -cuya duración “no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años”<sup>8</sup>- con “trabajadores desempleados que figuren inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo para la realiza-

---

1 La primera norma al respecto fue el Real Decreto-ley 18/1976, de 8 octubre (*Boletín Oficial del Estado* de 11 octubre 1976), sobre medidas económicas, cuyo art. 11 afirmaba que “las Empresas podrán contratar, hasta el 31 de marzo de 1977, a personas en situación de desempleo o que accedan a su primer empleo, con carácter eventual, por plazo no superior a seis meses, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a que hayan de adscribirse”. Acerca de esta norma y las inmediatamente subsiguientes a ella, véanse A. OJEDA AVILES, “El final de un ‘principio’ (La estabilidad en el empleo)”, en el vol. *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos (Madrid, 1980), págs. 467 ss.; y G. DIEGUEZ CUERVO, “Estabilidad en el empleo y contratos temporales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 2 (1980), págs. 185 ss.

2 Por todas, Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 21 abril 1975 (*Aranzadi* 1972), Considerando 2º.

3 Por todas, Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27 marzo 1974 (*Aranzadi* 1529), Considerando 3º. Acerca de la paradoja de que el declive del principio de estabilidad en el empleo comenzase justo el mismo año, 1976, en que dicho principio se consagró por vez primera en la legislación laboral española (más en concreto, en la Sección VI [rubricada “Garantías de la estabilidad de la relación de trabajo”], arts. 14 a 21, de la Ley 16/1976, de 8 abril [*Boletín Oficial del Estado* de 21 abril 1976], de relaciones laborales), véase A. MONTROYA MELGAR, “Estabilidad en el empleo: La regla y sus excepciones”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 10 (1982), pág. 161.

4 Véase M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Facultad de Derecho-Universidad Complutense (Madrid, 1976), pág. 141.

5 *Boletín Oficial del Estado* de 9 noviembre 1984.

6 *Boletín Oficial del Estado* de 4 agosto 1984.

7 Aprobada por la Ley 8/1980, de 10 marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 14 marzo 1980).

8 Art. 3.1.

ción de sus actividades, *cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas*<sup>9</sup>, y, por tanto, también para cubrir la actividad normal y permanente de la empresa<sup>10</sup>; excepción ésta al principio de estabilidad en el empleo que la exposición de motivos de la propia norma reglamentaria explicaba, afirmando que su estipulación “no se justifica tanto por la naturaleza temporal de las necesidades que con ellos se pretenden atender cuanto por la importancia que dicha modalidad de contratación puede tener en la generación de nuevos empleos”<sup>11</sup>.

La precarización del empleo que esta norma provocó, siempre en un contexto crónico de paro elevado, a lo largo de los casi diez años en que estuvo vigente<sup>12</sup>, explica que debiese ser derogada por la Ley 10/1994, de 19 mayo<sup>13</sup>, sobre “medidas urgentes de fomento de la ocupación”. Esta Ley<sup>14</sup> procedió a dar nuevo régimen jurídico “coyuntural” al contrato temporal en cuestión<sup>15</sup>, restringiendo la posibilidad de celebrarlo sólo para contratar a minusválidos, trabajadores mayores de 45 años y parados perceptores de las prestaciones por desempleo<sup>16</sup>, con la novedad de que la contratación temporal de este último tipo de parados -como medida adicional de fomento de la estipulación de dicha concreta clase de contratos precarios- determinaba que el empresario pudiese beneficiarse de importantes reducciones en las cotizaciones de Seguridad Social<sup>17</sup>. La alarmante situación de paro que entonces padecía el país explica, además, que esta misma Ley permitiese prorrogar los contratos de idéntica naturaleza estipulados antes de la entrada en vigor de la misma, afirmando que aquellos “cuya duración máxima de tres años expire entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994, podrán ser objeto de dos prórrogas como máximo hasta un plazo de dieciocho meses”<sup>18</sup>; prórroga justificada en la exposición de motivos de la propia Ley con el argumento de que, “de no adoptarse tal medida, se estima que la decisión empresarial [al concluir los tres años] podría no ser proclive al mantenimiento del empleo”<sup>19</sup>.

---

9 Art. 1.1.

10 La exposición de motivos de la recién citada Ley 32/1984 afirmaba, además, que el “contrato temporal como medida de fomento del empleo, y en tanto subsistan las actuales circunstancias, queda regulado de forma más clara y con mayor seguridad jurídica, introduciendo además el derecho a una compensación económica al término de los mismos, *para reducir las diferencias existentes entre éstos y los contratos por tiempo indefinido*” (párrafo 11º). La compensación económica en cuestión fue reglamentada por el Real Decreto 1989/1984, en los siguientes términos: “a la terminación del contrato por expiración del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año” (art. 3.4).

11 Párrafo 1º.

12 Fue parcialmente modificado por el Real Decreto-ley 1/1992, de 3 abril (*Boletín Oficial del Estado* de 7 abril 1992), sustancialmente al efecto de que la duración de estos contratos no pudiese ser inferior a “doce meses”. Cfr. su disposición adicional 1ª.1, luego convalidada por idéntico precepto de la Ley 22/1992, de 30 julio (*Boletín Oficial del Estado* de 4 agosto 1992).

13 *Boletín Oficial del Estado* de 23 mayo 1994.

14 Sistemáticamente, debe dejarse anotado que su contenido fue parcialmente anticipado por el Real Decreto-ley homónimo 18/1993, de 3 diciembre (*Boletín Oficial del Estado* de 7 diciembre 1993).

15 Según su disposición adicional 6ª.1.1, párrafo 1º (rubricada “Fomento del empleo durante el año 1994”), sólo podía estipularse “a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, y hasta el 31 de diciembre de 1994”. Esta nueva regulación fue prorrogada en lo esencial, siempre con periodicidad “coyuntural” de un año, por la Ley 42/1994, de 30 diciembre (*Boletín Oficial del Estado* de 31 diciembre 1994), para el año 1995; por el Real Decreto-Ley 12/1995, de 28 diciembre (*Boletín Oficial del Estado* de 30 diciembre 1995), para el año 1996; y por la Ley 13/1996, de 30 diciembre (*Boletín Oficial del Estado* de 31 diciembre 1996), en principio, para el año 1997.

16 Cfr. su disposición adicional 6ª.1.1, párrafo 1º, apartados a), b) y c).

17 Cfr. su disposición adicional 6ª.2.

18 Disposición adicional 3ª. La medida había sido anticipada, pocos meses antes, por el citado Real Decreto-ley 18/1993.

19 Núm. 2, apartado e).

4. Un segundo tipo de contrato precario, también laminador del principio de estabilidad en el empleo, fue el contrato de trabajo “eventual”, pero sólo tras los cambios operados en su régimen jurídico por la Ley 11/1994, de 19 mayo<sup>20</sup>, de reforma parcial del Estatuto de los Trabajadores (en su versión de 1980), entre otras varias Leyes. En efecto, aunque por su naturaleza se tratase de un contrato respetuoso con el principio de estabilidad en el empleo, pues podía estipularse “cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran”<sup>21</sup>, resulta que esta nueva Ley permitió que los convenios colectivos sectoriales pudiesen libremente “modificar la duración máxima de estos contratos [en principio, de sólo seis meses] o el período dentro del cual se pueden realizar [en principio, de sólo doce meses] en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir”<sup>22</sup>. Y al amparo de semejante autorización legal, llegaron a negociarse convenios colectivos sectoriales estableciendo para el contrato “eventual”, en términos radicalmente contradictorios con el principio de estabilidad en el empleo, “una duración superior a dos años, pudiendo alcanzar a veces tres o más años (hasta cinco en algunos casos) a veces sin arco temporal, sino de manera continua”<sup>23</sup>; y todo ello, en ocasiones, con la pelada justificación convencional relativa a “las especiales características del sector que conlleva frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan tareas y/o se producen exceso de pedidos” (*sic*)<sup>24</sup>.

5. En fin, el tercer gran contrato precarizador del empleo en la época, creado por la antes citada Ley 32/1984, fue el contrato “de lanzamiento de nueva actividad”. Era una nueva modalidad contractual precaria ideada para contratar trabajadores, por un máximo de tres años<sup>25</sup>, “en los casos de las Empresas de nuevo establecimiento o de aquellas ya existentes que amplíen sus actividades como consecuencia del lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto o servicio o de la apertura de un nuevo centro de trabajo”<sup>26</sup>. Y acerca de la genuina excepción que suponía al principio de estabilidad en el empleo, quizá baste indicar que la Ley 14/1994, de 1 junio<sup>27</sup>, por la que se regularon por vez primera en España las empresas de trabajo temporal, excluyó

---

20 *Boletín Oficial del Estado* de 23 mayo 1994.

21 Cfr. art. 15.1, apartado b), inciso 1º, del Estatuto de los Trabajadores (en su versión de 1980). La referencia del propio precepto a que ello era posible “aun tratándose de la actividad normal de la empresa”, no suponía genuina excepción al principio de estabilidad en el empleo, vista la interpretación que de tal expresión acabó realizando la jurisprudencia. Véase en este sentido, por todas, una Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 3 febrero 1995 (*Aranzadi* 775), según la cual no es preciso “que la actividad que vaya a desarrollar el empleado eventual sea extraordinaria o anómala dentro de la que lleva a cabo la empresa, pues (...) lo que caracteriza a la ‘acumulación de tareas’ es, precisamente, la desproporción existente entre el trabajo que se ha de realizar y el personal que se dispone, de forma tal que el volumen de aquél excede manifiestamente de las capacidades y posibilidades de éste; y ello se produce tanto cuando se trata de aumento ocasional de las labores y tareas que se tienen que efectuar aun estando al completo la plantilla correspondiente, como cuando, por contra, se mantiene dentro de los límites de la normalidad el referido trabajo pero, por diversas causas, se reduce de modo acusado el número de empleados que han de hacer frente al mismo” (Fundamento de Derecho 3º, párrafo 6º)..

22 Cfr. el nuevo inciso 3º del art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (en su versión de 1980), añadido al mismo por la citada Ley 11/1994.

23 Véase J. LOPEZ GANDIA, “Los contratos de obra o servicio y eventualidad, y la negociación colectiva”, *Actualidad Laboral*, núm. 12 (1997), pág. 347, y convenios colectivos sectoriales allí citados.

24 *Ibidem*.

25 Cfr. apartado d) del art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores (en su versión de 1980), añadido al mismo por la Ley en cuestión.

26 Cfr. art. 5.1 del Real Decreto 2104/1984, de 21 noviembre (*Boletín Oficial del Estado* de 23 noviembre 1984). Con redacción virtualmente idéntica, cfr. asimismo art. 5.1 del Real Decreto 2546/1994, de 29 diciembre (*Boletín Oficial del Estado* de 26 enero 1995), por el que se desarrollaba nuevamente el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

27 *Boletín Oficial del Estado* de 2 junio 1994.

implícitamente la posibilidad de alegar este supuesto para justificar la cesión de trabajadores por parte de las empresas de trabajo temporal a sus empresas clientes, precisamente por tratarse de un supuesto orientado a satisfacer necesidades permanentes, pero no -como exigía la propia Ley 14/1994- “necesidades temporales de la empresa usuaria”<sup>28</sup>.

### III. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE 28 ABRIL 1997

6. Tras el cambio político operado en España en 1996, con el actual Gobierno español de centro-derecha se inició una fructuosa etapa de “concertación social”, jalonada por la sucesiva estipulación de importantes pactos sociales, el segundo de los cuales<sup>29</sup> fue el autodenominado “Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo”<sup>30</sup>, estipulado por las dos grandes asociaciones empresariales españolas más representativas a nivel estatal (esto es, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa; en acrónimo, CEOE y CEPYME, respectivamente), de un lado, y por las dos grandes confederaciones sindicales españolas más representativas a nivel estatal (esto es, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores; en acrónimo, CCOO y UGT, respectivamente), del otro; acuerdo (meramente “Interconfederal”, al no haber sido parte en él el Gobierno de la nación) firmado en Madrid el día 28 abril 1997.

7. Se trata de un acuerdo de contenido complejo, pero orientado en lo esencial a restablecer integralmente la vigencia en España del principio de estabilidad en el empleo (de ahí su nombre, “sobre Estabilidad en el Empleo”, recuérdese). A este efecto, y después de constatar que “el contexto actual se caracteriza por la alta tasa de desempleo existente en nuestro país (22% de la población activa), así como por la temporalidad (34%) y rotación de la contratación laboral que tienen graves efectos sobre la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social”<sup>31</sup>, proponía en sustancia adoptar dos tipos de medidas, a saber: 1) “la reducción de la temporalidad [del empleo] y rotación del mismo”<sup>32</sup>, lo que obligaba a “especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación

---

28 Cfr. art. 6.2 de la misma, en su redacción originaria. Una Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 3 junio 1996 (*Aranzadi* 4873) justifica la citada exclusión, afirmando que “no existe identidad entre el supuesto que da origen al contrato de lanzamiento de nueva actividad y los supuestos relacionados en (...) la Ley 14/1994, ni entre los respectivos contratos que, en su caso, se celebren en relación con los hechos definidores de uno y otros supuestos, como resulta de la consideración del contenido sustancial de tales contratos, que se refleja en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el articulado del Real Decreto 2546/1994, de 29 diciembre, que desarrolla el mencionado precepto estatutario” (Fundamento de Derecho 3º, párrafo 2º).

29 Acerca del primero, esto es, del “Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social”, de 9 octubre 1996, véase J. MARTINEZ GIRON, “Orientaciones del ‘Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social’ de abril de 2001”, en J. GARATE CASTRO (Coordinador), *Estudios jurídicos sobre las reformas de la Seguridad Social*, Revista Xurídica Galega (Santiago de Compostela, 2002), pág. 8.

30 Su texto íntegro puede localizarse en *Relaciones Laborales*, 1997-I, págs. 1335-1345.

31 Introducción, párrafo 3º. Constatava, además, que “la actual tasa de desempleo juvenil (42% de la población menor de 25 años), aconseja la adopción de medidas específicas para este colectivo que, por una parte, posibiliten recibir o completar la formación adquirida y aplicar dichos conocimientos a través de los contratos de formación y prácticas, y de otra parte, permitan que puedan incorporarse al mercado laboral en términos de mayor estabilidad que hasta ahora” (*ibidem*, párrafo 5º).

32 *Ibidem*, párrafo 6º.

temporal”<sup>33</sup>, que debería quedar reconducida a una verdadera “contratación temporal causal”<sup>34</sup>; y 2) “potenciar la contratación indefinida”<sup>35</sup>, dadas “sus indudables ventajas en diversos órdenes”<sup>36</sup>, y entre ellas, la de contribuir “a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas”<sup>37</sup>.

8. Se trató, sin embargo, de un acuerdo cuyo contenido nunca fue publicado ni en el *Boletín Oficial del Estado* ni en ningún otro periódico oficial, lo que tiene “una explicación relativamente razonable, por cuanto que los destinatarios de este muy concreto tipo de acuerdos no son los afiliados a los sujetos colectivos pactantes, ni tampoco la masa de empresarios o trabajadores existente en España, ni siquiera el público o la ciudadanía en general, sino los poderes públicos estatales o autonómicos, de algún modo comprometidos a transponer en normas jurídicas -éstas publicadas luego, sí, en periódicos oficiales- el contenido de los acuerdos correspondientes”<sup>38</sup>. Y así lo reconocía expresamente nuestro importante acuerdo, al afirmarse en él que “los interlocutores sociales estiman oportuno proponer a los poderes públicos las modificaciones normativas necesarias, cambios que, al revestir carácter parcial en algunos casos, requerirán el mantenimiento y, en su caso, la debida concordancia con la regulación actual”<sup>39</sup>.

#### **IV. LA ETAPA ACTUAL, DE CAUSALIZACION ESTRICTA DE LA CONTRATACION TEMPORAL Y DE FOMENTO LEGAL EXCLUSIVO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA**

9. En congruencia con el contenido de este acuerdo, y cuando ni siquiera había transcurrido un mes desde su firma, el Gobierno español transpuso diligentemente su contenido en normas jurídicamente vinculantes, mediante la promulgación simultánea del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 mayo<sup>40</sup>, de “medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida”, y del Real Decreto-ley 9/1997, también de 16 mayo<sup>41</sup>, “por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo”. En sustancia, y por lo que atañe al tema a que venimos refiriéndonos, se trataba de normas que adoptaron dos tipos distintos de medidas, aunque orientados a la consecución de sendos objetivos rigurosamente complementarios.

10. En primer lugar, la “causalización” estricta de la contratación temporal, en el sentido de reservar la estipulación de los contratos precarios sólo para cubrir las necesidades contingentes de las empresas. A este efecto, el Real Decreto-ley 8/1997 dio

---

33 *Ibidem*, párrafo 7°.

34 Véase apartado 2.

35 Introducción, párrafo 7°.

36 Apartado 2, párrafo 1°.

37 Introducción, párrafo 2°.

38 Véase J. MARTINEZ GIRON, “Orientaciones del ‘Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social’ de abril de 2001”, cit., págs. 8-9. Por eso, una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social de Málaga) de 15 julio 1999 (*Aranzadi* 2683), a propósito de este concreto tipo de pactos, afirma que “su principal dimensión es política, y por ello la responsabilidad que genera su incumplimiento, y los mecanismos previstos para controlar y verificar su aplicación, son básicamente políticos, sin perjuicio de que de alguna de sus cláusulas se deriven ocasionalmente responsabilidades jurídicas” (Fundamento de Derecho 2°).

39 Introducción, párrafo 6°.

40 *Boletín Oficial del Estado* de 17 mayo 1997.

41 *Ibidem*.

nueva redacción al art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores (en su versión actualmente vigente de 1995<sup>42</sup>), de acuerdo con la cual: 1) ante todo, se suprimieron el contrato temporal de fomento de empleo y el de lanzamiento de nueva actividad<sup>43</sup>; y 2) además, se recondujo la contratación de duración determinada al contrato de obra o servicio determinados<sup>44</sup>, al contrato de interinidad<sup>45</sup> y al contrato eventual<sup>46</sup>, aunque limitando drásticamente -a propósito de este último- la posibilidad de que los convenios colectivos sectoriales modularan y estirasen su duración máxima<sup>47</sup>.

Se trata de una regulación que ha permanecido incólume hasta el momento actual desde entonces, con la sola excepción de los dos retoques en ella efectuados por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo<sup>48</sup>, de “medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”<sup>49</sup>, que procedió a crear el “contrato de inserción” como nuevo y cuarto supuesto de contrato precario lícito, también respetuoso con el objetivo citado de “causalización” estricta de la contratación temporal<sup>50</sup>.

---

42 Aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29 marzo 1995).

43 Cfr. su art. 1.4.

44 Según el vigente art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, “podrán celebrarse contratos de duración determinada”, entre otros supuestos, “cuando se contrate 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. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza”.

45 Según el vigente art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, “podrán celebrarse contratos de duración determinada”, entre otros supuestos, “cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución”. Además de este supuesto (denominado de interinidad “por sustitución”), téngase en cuenta que el Real Decreto 2720/1998, de 18 diciembre (*Boletín Oficial del Estado* de 8 enero 1999), por el que se desarrolla ahora el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, igualmente autoriza la denominada interinidad “por vacante”, al afirmar que “el contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva” (art. 4.1, párrafo 2º).

46 Según el vigente art. 15.1.b), párrafo 1º, del Estatuto de los Trabajadores, “podrán celebrarse contratos de duración determinada”, entre otros supuestos, “cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa” (inciso 1º).

47 Los incisos 2º a 4º del párrafo 1º del vigente art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores afirman hoy lo siguiente: “En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido”.

48 *Boletín Oficial del Estado* de 3 marzo 2001.

49 Este Real Decreto-ley fue luego derogado y parcialmente modificado por la homónima Ley 12/2001, de 9 julio (*Boletín Oficial del Estado* de 10 julio 2001).

50 Según el vigente art. 15.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, “podrán celebrarse contratos de duración determinada”, entre otros supuestos, “cuando se contrate a un trabajador desempleado, inscrito en la oficina de empleo, por parte de una Administración pública o entidad sin ánimo de lucro y el objeto de dicho contrato temporal de inserción, sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente” (párrafo 1º, inciso 1º). El segundo retoque operado por el citado Real Decreto-ley 5/2001 añadió un nuevo párrafo al art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, a propósito de la regulación del contrato eventual. Téngase en cuenta, además, que este mismo Real Decreto-ley procedió a modificar el art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, cuyo

11. En segundo lugar, el objetivo de fomentar en exclusiva la contratación laboral ordinaria de carácter indefinido. A este efecto, de un lado, el citado Real Decreto-ley 8/1997 procedió: 1) a modificar el art. 17.3 del Estatuto de los Trabajadores (en su versión de 1995), que ha pasado a afirmar desde entonces que “el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo”<sup>51</sup>, pero teniendo en cuenta que estas medidas “se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido”<sup>52</sup>; y 2) sobre esta base, a crear un nuevo tipo de contrato por tiempo indefinido, denominado “contrato para el fomento de la contratación indefinida” -dotándolo de regulación “coyuntural”, al margen de la estructural contenida en el Estatuto de los Trabajadores<sup>53</sup>-, especialmente atractivo para el empresario, al haberse abaratado significativamente en caso de ruptura de tal contrato la indemnización por despido improcedente, precisamente en la más frecuente de las hipótesis de dicha subespecie del despido injusto -siempre de acuerdo con lo pactado por empresarios y sindicatos en 1997<sup>54</sup>-, esto es, cuando el empresario hubiese alegado para rescindir el contrato razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que no fuesen de carácter colectivo<sup>55</sup>. Y de otro lado, el también citado Real Decreto-ley 9/1997 procedió, por su parte, a establecer un programa “coyuntural” -en principio, de vigencia sólo por “veinticuatro meses”<sup>56</sup>- de estímulos públicos a los empresarios para que se animasen a estipular el nuevo “contrato para el fomento de la contratación indefinida”; programa que acabó teniendo carácter anual, a partir de 1999<sup>57</sup>, y que aparece actualmente contenido en la vigente Ley 53/2002, de 30 diciembre<sup>58</sup>, reguladora entre otras muchísimas cosas del “Programa de fomento de empleo para el año 2003”<sup>59</sup>, que

---

párrafo 1º afirma actualmente lo siguiente: “a la finalización del contrato [de duración determinada], excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización cuya cuantía se determinará en la negociación colectiva o en la normativa específica que les sea de aplicación” (inciso 2º), aunque “en defecto de esta determinación de cuantía la indemnización será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio” (inciso 3º).

51 Párrafo 2º, inciso 1º.

52 Párrafo 3º.

53 Lo regulaba su disposición adicional 1ª, pero sólo para el período de “los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley” (apartado 1). Actualmente, su régimen jurídico aparece contenido en la disposición adicional 1ª de la citada Ley 12/2001, cuyo apartado 4 reconoce el carácter “coyuntural” de la misma, al afirmar lo siguiente: “en el marco del diseño de los planes y programas de política de empleo y del análisis del funcionamiento del mercado de trabajo, el Gobierno procederá a evaluar los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida, a fin de determinar la necesidad o no del mantenimiento de la misma y proponer, en su caso, las modificaciones que procedan”.

54 Cfr. apartado 3.d), punto 1º, del citado “Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo”.

55 En este caso, que es el del apartado c) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores, a propósito del “despido objetivo”, frente a la usual indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año trabajado (o la parte proporcional, si se hubiese trabajado menos de un año) con el máximo de 42 mensualidades, la indemnización aplicable pasa a ser la más reducida de sólo 33 días de salario por año trabajado (o la parte proporcional, si se hubiese trabajado menos de un año) con el máximo de 24 mensualidades (cfr. hoy disposición adicional 1ª.4 de la citada Ley 12/2001).

56 Véase su disposición final 3ª.1.

57 Esta nueva periodicidad la inauguró la Ley 50/1998, de 30 diciembre (*Boletín Oficial del Estado* de 31 diciembre 1998), cuya disposición adicional 43ª fijó el “Programa de fomento del empleo estable para 1999”.

58 *Boletín Oficial del Estado* de 31 diciembre 2002.

59 Véase su larguísimo y complejísimo art. 47. Téngase en cuenta que los trabajadores potencialmente contratables a través del “contrato para el fomento de la contratación indefinida”, tal y como los define la disposición adicional 1ª de la Ley 12/2001, pertenecen a “grupos” tan amplios (jóvenes desempleados de dieciséis a treinta años de edad, desempleados mayores de 45 años, parados al menos inscritos 6 meses como desempleados, etc.), que virtualmente se solapan con los trabajadores casuísticamente definidos en los sucesivos programas de fomento de empleo, incluido el vigente para el año 2003.



en sustancia otorga bonificaciones diversas en la cotización empresarial a la Seguridad Social por riesgos comunes (esto es, por accidente no laboral y enfermedad no profesional, y generalmente, durante los dos primeros años de vigencia del contrato) a “las empresas que [a partir de 1 enero 2003] contraten indefinidamente”<sup>60</sup> y, también, a las que procedan a “la transformación en indefinidos (...) de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2003”<sup>61</sup>.

12. Ahora bien, a pesar de todos los intentos, desde 1997, por fomentar la celebración de contratos de trabajo estables, lo cierto es que los empresarios españoles parecen seguir manifestando tener una querencia irresistible por los contratos de trabajo precarios, lo que se traduce en la continuada existencia en España, también al día de hoy, de alarmantes índices de contratación temporal fraudulenta<sup>62</sup>. Por eso, a partir de 1 enero 1999 -previa “concertación social” del Gobierno con CCOO<sup>63</sup>-, las sucesivas Leyes anuales de presupuestos generales del Estado penalizan a quienes celebran el contrato de obra o servicio determinados y el contrato eventual, obligando al empresario y al trabajador -según dispone hoy la vigente Ley 52/2002, de 30 diciembre<sup>64</sup>, de presupuestos generales del Estado para el año 2003- a cotizar por desempleo, en ambos supuestos, un 0,75 por 100 más sobre los salarios reales (del que el 0,7 por 100 lo paga el empresario, y el 0,05 por 100 restante, el trabajador), si se tratase de contratos a jornada completa<sup>65</sup>, y un 1,75 por más -también sobre los salarios reales (del que el 1,7 por 100 lo paga el empresario, y el 0,05 por 100 restante, el trabajador)-, si se tratase de contratos a tiempo parcial<sup>66</sup>; porcentajes estos que se añaden a la cotización “normal” por desempleo (en caso, por ejemplo, de celebración de contratos indefinidos) del 7,55 por ciento (del que el 6 por 100 lo paga el empresario, y el 1,55 por 100 restante, el trabajador), siempre sobre los salarios reales<sup>67</sup>.

13. En la misma línea, tras el fracaso el pasado año 2002 de la “concertación social” con las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, el Gobierno español promulgó el Real Decreto-ley 5/2002, de 24 mayo<sup>68</sup>, “de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desem-

60 Véase su art. 47.Uno.1.1.

61 Véase su art. 47.Uno.2. Inopinadamente y por excepción, esta misma Ley afirma que “las empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten, indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos-discontinuos, o *temporalmente*, trabajadores desempleados en situación de exclusión social [esto es, con problemas de drogadicción o alcoholismo, ex-presidarios, etc.], podrán acogerse a las bonificaciones previstas en esta norma en los términos que en la misma se indican” (art. 47.Uno.1.1, inciso 1º).

62 Por todos, véase J. MARTINEZ GIRON, “Reiteración de la contratación temporal, fomento de la contratación indefinida y fomento de la movilidad geográfica”, *Actualidad Laboral*, núm. 33 (2002), págs. 688 ss.

63 Véase J. MARTINEZ GIRON, “Orientaciones del ‘Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social’ de abril de 2001”, cit., págs. 9-10.

64 *Boletín Oficial del Estado* de 31 diciembre 2002.

65 Véase art. 81.Nueve.2.A).b), párrafo 1º, núm. 1º, de la citada Ley 52/2002.

66 Véase art. 81.Nueve.2.A).b), párrafo 1º, núm. 2, de la citada Ley 52/2002.

67 Véase art. 81.Nueve.2.A).a) de la citada Ley 52/2002. La penalización para el empresario español es mayor todavía, en la hipótesis de celebración de contratos precarios de duración brevísima, pues “en los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes [esto es, por accidente no laboral y por enfermedad no profesional] se incrementará un 36 por 100” (cfr. disposición adicional 6ª, inciso 1º, de la citada Ley 12/2001), aunque teniendo en cuenta que este “incremento no será de aplicación a los contratos de interinidad” (*ibidem*, inciso 2º). Téngase en cuenta, además, que la propia Ley 12/2001 regula un régimen totalmente privilegiado de bonificaciones de los contratos de interinidad para la sustitución de “trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo” (cfr. su disposición adicional 2ª).

68 *Boletín Oficial del Estado* de 25 mayo 2002.

pleo y mejora de la ocupabilidad” -promulgación protestada con la convocatoria de una huelga general el día 20 junio 2002, en plena presidencia semestral española de la Unión Europea-, que fue luego transformado, dulcificado y derogado por la homónima Ley 45/2002, de 12 diciembre<sup>69</sup>, la cual pretende, entre otras varias cosas, reforzar todavía más el fomento de la contratación laboral indefinida -sin tocar la pieza clave del sistema, esto es, el antes citado “contrato para el fomento de la contratación indefinida”- y disuadir al mismo tiempo el fraude de ley en la contratación temporal causal, mediante la implantación de las dos novedosas medidas siguientes, cuya virtualidad práctica está todavía por demostrar.

En primer lugar, abaratar aún más el despido improcedente de cualquier trabajador (también, por tanto, del indefinidamente contratado), eliminando de hecho los salarios (“salarios de tramitación”) comprendidos entre la fecha del despido y la de la sentencia judicial, y que tradicionalmente el empresario debía pagar en el caso de que el despido fuese judicialmente declarado improcedente<sup>70</sup>.

Y en segundo lugar, crear un nuevo proceso judicial laboral especial de Seguridad Social, minuciosamente regulado ahora en el nuevo artículo 145bis de la Ley de Procedimiento Laboral de 1995<sup>71</sup>, que permite a la entidad pública gestora de las prestaciones por desempleo (esto es, al Instituto Nacional de Empleo) demandar judicialmente al empresario, en el caso de “reiterada contratación temporal (...) abusiva o fraudulenta” que hubiese dado lugar al cobro por el trabajador de sucesivas prestaciones por desempleo<sup>72</sup>, con la finalidad de que dicho empresario “sea declarado responsable del abono de las mismas, salvo de la prestación correspondiente al último contrato temporal (...), así como [para obtener] la condena al empresario a la devolución a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes”<sup>73</sup>.

---

69 *Boletín Oficial del Estado* de 13 diciembre 2002.

70 Al día de hoy (cfr. art. 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción que le dio la citada Ley 45/2002), el empresario queda excusado de tener que pagar dichos “salarios de tramitación”, supuesto que se cumplan las tres condiciones siguientes: 1) que “el empresario reconociera la improcedencia” del despido; 2) que “ofreciera la indemnización (...), depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste”; y 3) que el “depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido”, debiendo abonar en otro caso “los salarios [de tramitación] devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito”, si efectuado éste una vez transcurridas dichas 48 horas.

71 Aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 abril (*Boletín Oficial del Estado* de 11 abril 1995), enmendado.

72 Cfr. el apartado 1, párrafo 1º, de dicho nuevo art. 145bis. Dicha reiteración de contratos tiene que haberse producido “en los cuatro años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones” (*ibidem*).

73 *Ibidem*. Según su párrafo 4º, “lo dispuesto en este apartado no conllevará la revisión de las resoluciones que hubieran reconocido el derecho a las prestaciones por desempleo derivadas de la finalización de los reiterados contratos temporales, que se considerarán debidas al trabajador”. El apartado 4 de este nuevo precepto afirma, además, que “la sentencia que estime la demanda de la Entidad Gestora será inmediatamente ejecutiva”, sin perjuicio del recurso que contra la misma proceda.