

LAS ACTUACIONES PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD EN LOS CONTRATOS LABORALES

CARLOS L. ALFONSO MELLADO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València – Estudi General

EXTRACTO

Palabras Clave: Contrato de trabajo, temporalidad

En el presente artículo se analizan las medidas introducidas por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en materia de contratación temporal, especialmente las contempladas en su art. 1. Así, se analiza el establecimiento de un plazo máximo para el contrato temporal para la realización de obra o servicio determinado, plazo que se concreta en tres años, ampliables hasta doce meses más mediante negociación colectiva sectorial. Se analiza también la nueva regulación del encadenamiento o sucesión de contratos temporales con el mismo trabajador, especialmente en cuanto a las novedades que se introducen permitiendo que se contemple toda la cadena, aunque se trate de atender diferentes tareas, y matizando la exigencia precedente de que esos contratos fuesen con el mismo empresario para incorporar los supuestos de grupos de empresas y los fenómenos de sucesión y subrogación empresarial. Finalmente, se analiza la elevación de la indemnización por cese o finalización de contratos temporales hasta la cuantía de doce días de salario por año, si bien sujeta a una amplia transitoriedad.

Todas estas medidas se abordan conjuntamente con las disposiciones transitorias y, además, a título introductorio, se exponen unas breves consideraciones sobre la necesidad de una reforma laboral que afectase a aspectos clave de la contratación temporal y la relación que tienen esas medidas con la intención de incrementar la flexibilidad interna en las empresas y favorecer, así, que en situaciones de crisis, los ajustes de empleo no se expresen en forma de eliminación de contratos temporales o reducciones de plantilla, sino mediante otras fórmulas que defiendan mejor el empleo.

ABSTRACT

Key Words: Reduction of temporal contracts

In the present article we analyze the measures implemented by the Law 35/2010 of September 17th, about the urgent measures implemented in the labour market as regards temporal jobs, especially we focus on the Art 1. We analyze how long does it take to find a temporal job to perform a work or services, the time frame is three years, and it could be extended twelve months more depending on the specific collective agreement per sector. We analyze, as well, the new regulation about the contract succession or when there's one contract after another for the same worker, especially when the worker is hired for performing certain tasks of the same work-chain. And that those contracts are not signed by the same employer but by other companies that are merged or acquired by other firms and so on.

Finally we analyze the finalization of the temporal contract compensation up to twelve more days of the salary per worked year, while being quite transitorily.

All these measures are analyzed as a whole, including midway dispositions and as an introduction to the topic, we espouse, briefly, some considerations about the need for a labour reform that affects key aspects of the temporal hiring and point out that the measures shall increase private sector's internal flexibility. In a crisis context, foster in this sense, employment adjustments that do not lead directly to reduce the employment or the elimination of temporal conditions, but given that case, that other type of measures are taken that protect the employment itself.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA NECESIDAD DE UNA REFORMA LABORAL
3. LAS MEDIDAS LABORALES RAZONABLES
4. LAS MEDIDAS QUE SE HAN ADOPTADO EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL
 - 4.1. El establecimiento de una duración máxima para el contrato de obra o servicio determinado
 - 4.2. Los cambios en la regulación del encadenamiento contractual
 - 4.3. La elevación de la indemnización por la extinción de los contratos temporales
5. UNA VALORACIÓN SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS

1. INTRODUCCIÓN

En la exposición de motivos o preámbulo de La Ley, igual que en el del precedente Real Decreto-Ley 10/2010, se señala como uno de los elementos negativos de nuestras relaciones laborales el exceso de temporalidad existente en la contratación laboral y los efectos dualizadores que ello produce en nuestro mercado laboral, fijándose como uno de los objetivos de la reforma promover la estabilidad en el empleo, lo que se vincula a incrementar la flexibilidad interna en las empresas, incrementando así la creación de empleo estable y de calidad.

En esa dirección se apunta, específicamente en materia de contratación laboral, la necesidad de restringir el uso injustificado de la contratación temporal favoreciendo una utilización más extensa de la indefinida.

Esos son los objetivos de la reforma en materia de contratación y de ellos me corresponde analizar el primero de los citados, esto es, las medidas destinadas a restringir el uso injustificado de la contratación temporal.

Ahora bien, dicho análisis no se puede hacer si previamente no se ha establecido un diagnóstico que estudie las causas de la crisis, los componentes laborales que puedan estar presentes en la misma y se detenga, siquiera muy brevemente, en el contenido deseable de una reforma en la materia; solamente después pueden analizarse las medidas introducidas, estudiar su razonabilidad y atisbar sus posibles consecuencias.

2. LA NECESIDAD DE UNA REFORMA LABORAL

En la actual crisis se han venido oyendo con reiteración voces que proclamaban la necesidad de una reforma laboral, si bien no todas coincidían en las soluciones propuestas y, de hecho, tras la reciente actuación legislativa se sigue reclamando una reforma laboral más importante.

En general se sostiene la necesidad de esta reforma ante la pérdida de competitividad de nuestra economía, ante los elementos de lo que se denominan “rigideces” en nuestra legislación laboral y ante la dualización existente entre trabajadores temporales e indefinidos.

En muchos casos estos debates enlazan con otros que han sido tradicionales en nuestra doctrina laboralista, que sistemáticamente ha defendido la necesidad de potenciar la flexibilidad interna en la empresa, frente a las alternativas de flexibilización de la entrada y salida de la empresa.

La realidad es que una reforma laboral, especialmente en las direcciones propuestas, lleva a reflexionar un poco más detenidamente y esa reflexión pasa en primer lugar por cuestionarse si esta crisis puede solucionarse con medidas laborales.

Para responder a la pregunta sobre el papel que una reforma laboral podría jugar en esta crisis, habría que determinar en primer lugar si estamos ante una crisis producida por la regulación laboral. Mi respuesta es evidente: no.

Creo que es bastante claro que la crisis es mundial y se produce por diversos factores, entre los que pueden resaltarse los siguientes: un colapso del sistema financiero derivado de unas prácticas especulativas incontroladas; una caída del consumo estimulada además por la restricción del crédito, el temor al futuro y la reducción de las inversiones públicas al tener que destinar ingentes fondos a paliar la crisis en el sistema financiero y, en su caso, sus consecuencias sociales.

En España, además, se ha unido a todo lo anterior el estallido de la burbuja inmobiliaria y la existencia de un modelo productivo que tiene todavía un importante componente de sectores como la construcción y el turismo y de industrias de mano de obra intensiva (más vulnerables ante la competencia internacional), del automóvil (en procesos crecientes de desinversión y consiguiente deslocalización) y una gran escasez de industrias de alta tecnología. En los factores de deslocalización incide el hecho de que la crisis se produce poco después de los momentos de expansión de la Unión Europea hacia nuevos territorios y de incorporación de Estados con costes salariales inferiores, además de los acuerdos preferenciales de comercio con Estados próximos geográficamente (Marruecos) o que han solicitado la adhesión a la UE (Turquía). Es evidente que el trabajo en ellos tiene un coste muy inferior.

Por otro lado, en España, la crisis, junto a esos componentes específicos que no conviene despreciar y que pueden tener importancia para analizar la necesidad o no de una reforma laboral, pone de relieve otro elemento que debe tenerse muy presente.

En efecto, nuestro modelo productivo está basado en pequeñas empresas

Según datos del INE de diciembre de 2009, en atención al directorio de empresas tenemos 3.335.000 empresarios (por cierto el número de empresarios ha crecido en 20.000 sobre el año 2007)¹.

¹ Datos del INE, Directorio central de empresas <http://www.ine.es>.

En lo sucesivo se utilizarán datos que se pueden obtener en las estadísticas del INE, de la Seguridad Social, del MTIN, del Hispabarómetro (Fundación 1º de Mayo) y de EUROSTAT y en ocasiones se han realizado elaboraciones comparando los respectivos datos, a los que me remito, procuraré en cada caso indicar la fuente de origen.

Si atendemos a los datos del INE y los cruzamos con la información estadística de la Tesorería General de la Seguridad Social, podemos extraer conclusiones.

De ese total de empresarios más de la mitad no cuentan con asalariados, no son, pues, empleadores, aunque potencialmente lo podrían ser.

Del 1.600.000 de empleadores, como cotizantes a la Seguridad Social en el régimen general y del carbón aparecen 1.264.689, dato que, por cierto, nos podría dar un volumen aproximado de la incidencia de la economía sumergida o informal.

Los datos de la Encuesta de Población Activa (dato anual 2008) son ligeramente diferentes; la EPA solamente refleja 1.165.000 empleadores, si bien indica un número muy superior de empresarios sin asalariados 2.152.000 y un total de ocupados no asalariados de 3.564.000 personas, bastante coincidente con el de empresarios, incluidos los autónomos, que antes se ofreció.

Bien, dando por buenos esos datos porque en sentido aproximativo lo son, podemos seguir extrayendo conclusiones.

De ese algo menos de 1.600.000 empresarios: Más de 919.000 tienen 1 ó 2 trabajadores (704.052, según datos de la Seguridad Social). Más de 332.000 tienen de 3 a 5 trabajadores (274.446 según datos de la Seguridad Social), y más de 151.000 tienen de 6 a 9 trabajadores (117.311 según la Seguridad Social).

Por el contrario, registrados en la Seguridad Social con más de 49 trabajadores hay escasamente 28.000 empleadores, pero en todo caso se trata de empresas, no de centros de trabajo, pues algunas de esas empresas tienen centros de trabajo de muy escasas dimensiones, aunque otras cuentan con varios o muchos centros de trabajo que superan ese número de trabajadores.

Resulta así que en nuestro sistema productivo predomina la pequeña empresa, incluso la microempresa, muy dependiente del crédito y, además, se detecta un cierto volumen de economía sumergida, en torno al 20%. Incluso la mayor parte del empleo puede estar en esas pequeñas y microempresas; el porcentaje de personas ocupadas como autónomos sin trabajadores y asalariados en empresas de menos de 50 trabajadores asciende a más de 7.000.000 de trabajadores y el de empleados en empresas de más de 50 trabajadores a una cifra ligeramente superior, aproximadamente unos 7.500.000 empleados, aunque la VI Encuesta nacional sobre condiciones de trabajo² refleja algo más de 8.000.000 de trabajadores en empresas de hasta 49 trabajadores y algo menos de 7.000.000 en las que superan esta cifra.

Todo este conjunto de circunstancias hace, sin duda, que nuestra crisis ten-

² Como se sabe esta encuesta se realiza por el INSHT a efectos de valorar la situación preventiva, pero puede suministrar datos muy precisos sobre el número de trabajadores de cada centro de trabajo, pues lógicamente la situación preventiva tiene en cuenta ese elemento.

ga componentes específicos derivados del modelo productivo, del alto endeudamiento privado, de la caída del consumo y del marco de pequeña empresa y microempresa que domina en nuestro sistema.

La crisis no deriva, pues, de problemas laborales o en la regulación de esta materia. Para entenderlo basta pensar en que afecta a muy diversas realidades nacionales, con regulaciones laborales bien diferentes y, por lo que hace a España, no han existido cambios sustanciales en el ordenamiento laboral vigente en momentos de expansión y no es creíble que la misma regulación laboral que no impidió la expansión sea ahora la causante de la crisis. Por ello las medidas laborales pueden ayudar muy indirectamente o, todo lo más, servir para corregir efectos a los que luego me referiré, porque ciertamente, aunque la crisis no tiene origen laboral ni puede resolverse con medidas de este tipo, no es menos cierto que laboralmente la crisis está repercutiendo y están padeciendo sus consecuencias, especialmente, los trabajadores temporales y de ciertos sectores en los que el desempleo ha crecido considerablemente.

En todo caso, si planteamos la adopción de medidas laborales, habría que cuestionarse a quién van destinadas esas medidas, porque posiblemente las dirigidas a los autónomos y a las pequeñas empresas no sean las mismas que deberían destinarse a la mediana y gran empresa.

Por otro lado, algunos de los elementos que se han utilizado para justificar la necesidad de reformas en el ámbito laboral no son tan objetivos como pudiera pensarse.

En efecto, nuestra caída de productividad se debe, en buena medida a la incorporación de nuevos Estados a la Unión Europea, porque con los anteriores miembros, con la UE15, nuestra productividad, o ha crecido, o no presenta grandes diferencias.

Lo mismo ocurre si analizamos el coste del trabajo³. En 2006 (último dato global comparativo) en UE27, el coste medio global era de 2.450,2 euros mes (en UE15 el año anterior ya era de 3.466,1 euros). En España en 2007 era de 2.283,8 euros (otras fuentes sitúan el coste en diciembre de 2009 en 2.649,13 euros), por debajo de la media UE y muy alejado de otros países de la UE15 con costes cercanos o superiores a los 4000 euros/mes, pero claro, muy por encima de la media de los nuevos miembros de la UE27 (Eslovaquia tenía en esas fechas un coste salarial medio de 842,3 euros; Hungría de 1104,3; Polonia de 983,2, etc.).

Los datos miden el coste del trabajo y por tanto incorporan todos los factores que influyen en el mismo, pero la conclusión es evidente, es más barato, bastante más, trabajar en los nuevos Estados miembros de la Unión Europea;

³ Fuente Eurostat 2010 (período 2000-2007; en algunos de estos datos se omiten los sectores de agricultura, pesca y hogar familiar).

lógicamente muchas de las nuevas inversiones se dirigen hacia ellos y las empresas en las que es fácil la deslocalización y en las que el factor del coste del trabajo es un factor importante en el precio final del producto, tienden a desinvertir para instalarse en esos nuevos marcos territoriales.

No obstante es cierto que en España el coste por hora ha crecido un 2,5 (el salarial 2,7%) en pleno 2009, es decir por encima del IPC y en momentos de crisis, lo que ciertamente no parece lo más lógico.

Nuestra jornada laboral está en la media europea. En 2009, la media de la UE27⁴ es de 41,7 horas semanales; la media de la UE15, es de 41,7 y la media de España, exactamente lo mismo, 41,7.

Las cotizaciones a la Seguridad Social de nuestros empleadores no son mucho más elevadas que la media europea, pero, sobre todo, quedan compensadas en el conjunto de la fiscalidad. La media europea en cuanto a cotización (UE 27)⁵ se sitúa en el 11% sobre PIB, mientras que en España llega al 12,2%, pero ese dato, como he dicho, es inseparable de la fiscalidad global sobre PIB (incluidas cotizaciones), pues existen Estados en los que las prestaciones sociales se financian por vía fiscal. Si establecemos esa media⁶, la europea se sitúa en el 37,5 del PIB, mientras que en España es sólo del 37,1, aunque es cierto que ha crecido del 33,6 en 1999, al 37,1 en 2009, esto es, 3,5 puntos en 10 años.

Se podrían suministrar muchos datos adicionales, prácticamente todos en la misma dirección. Si los analizamos desapasionadamente puede concluirse que, efectivamente, ha habido una cierta pérdida de competitividad, menor en todo caso de la que se afirma, pero que deriva, esencialmente, de aspectos no derivados de la regulación laboral, como: nuestra estructura empresarial, en la que predomina la microempresa y la pequeña empresa; un modelo productivo basado en sectores de escaso valor añadido; un IPC que ha estado por encima de la media europea⁷ y, sobre todo, un proceso de ampliación de la UE a otros Estados con costes laborales menores.

No parece, pues, que para superar la crisis recuperando la competitividad el protagonismo lo tengan las medidas estrictamente laborales, salvo que se quiera directamente reducir nuestro coste salarial para rebajar el diferencial que tenemos con los nuevos estados miembros de la UE, algo que es defendible pero entonces, claro, lo que se plantea es una reforma laboral en clave de seria regresión de los derechos laborales y de incremento del beneficio empre-

⁴ Fuente Eurostat 2010 (datos del 2009 referentes al tercer trimestre del mismo).

⁵ Fuente Comisión Europea 2009 (disponible en Hispabarómetro).

⁶ Fuente Comisión Europea 2009 (disponible en Hispabarómetro).

⁷ Desde 2002 hasta 2008, no en 2009. Durante bastantes de esos años el diferencial con la media de la UE27 ha sido de un punto o más, en 2007 y 2008, ha sido de un 0,4%. Fuente Eurostat 2009.

sarial, es decir, se cuestiona el reparto de rentas en la sociedad. Por eso, como dije, el papel razonable de una reforma laboral es bastante modesto siempre y cuando no se solucionen los restantes factores que han determinado la aparición y persistencia de la crisis.

3. LAS MEDIDAS LABORALES RAZONABLES

Llegados a este extremo cabe plantearse si, pese a todo, se puede justificar el inmovilismo en el ámbito laboral. Pues bien, no creo que pueda prescindirse de alguna medida laboral porque a lo dicho hay que unir otras realidades que evidencian que, con crisis o sin ella, nuestra regulación laboral tiene algún problema y que esos problemas pueden haber contribuido a una destrucción excesiva del empleo y haberse agravado por el impacto laboral de la crisis; buena parte de esos problemas radican, precisamente, en la contratación laboral.

Cabe repasar, pues, algunos factores sobre los que el ordenamiento laboral sí que podría incidir.

El primero, que ya mencioné, es que en un contexto de fuerte destrucción de empleo y crisis económica, los costes salariales han crecido por encima del IPC, lo que no parece lo más lógico.

Por otro lado, existe una real dualización, segmentación, del mercado laboral, que aunque no se produce solamente entre fijos y temporales, porque inciden otros elementos (sexo, edad, nacionalidad, etc.), presenta un aspecto esencial en cuanto a la diferenciación en orden a la estabilidad de la relación laboral.

Los datos de finales del 2009 de la EPA⁸ revelan que existen 15.492.600 asalariados, de los que 11.606.400 tienen contratos indefinidos y 3.886.200 temporales. La tasa de temporalidad alcanza el 25,08%, muy alta aunque ha decrecido desde el 34% que llegó a representar en 2006.

La elevada tasa de temporalidad no es razonable pues fomenta la desvinculación con la empresa, hace que no se invierta en formación de trabajadores cuya estabilidad en la empresa es incierta o inexistente porque se sabe que su estancia, su permanencia en la misma, va a ser corta. De este modo se crean trabajadores precarios, se recarga el coste de la protección social, se dificulta la actuación sindical – no ya la reivindicativa, sino la más directa de interlocución y gestión – y además se producen efectos discriminatorios porque la temporalidad parece recaer más sobre jóvenes, mujeres e inmigrantes (por ejemplo según los datos que se acaban de citar el porcentaje de temporalidad es más alto entre las mujeres, alcanzando el 27,9 en 2009).

⁸ Ver datos del 4º trimestre de 2009, en el Instituto Nacional de Estadística. Cuadros estadísticos (anexo tablas) y nota de prensa sobre Encuesta de población Activa del 4º trimestre del indicado año.

Pero es que, además, hay una amplia rotación de trabajadores temporales⁹. En 2008 se hicieron más de 14.000.000 de contratos de duración temporal y en 2009 – en plena crisis – unos 13.000.000.

Por otro lado, el acceso de los jóvenes al mercado no está resultando fácil y existen amplios fenómenos de sobrecualificación en relación con el trabajo desempeñado.

Existe, también, un excesivo recurso a la subcontratación, un abuso de las medidas de descentralización productiva, lo que en su momento motivó regulaciones restrictivas en el sector de la construcción.

Es posible que estos datos no supongan una diferencia tan grande como la que revela la comparación estadística con las cifras de algunos Estados europeos, pues, como se ha expuesto¹⁰, en algunos sistemas de relaciones laborales la duración indefinida del contrato no va necesariamente unida a la estabilidad real de la relación laboral, como consecuencia de limitaciones en la aplicación de la protección frente al despido en atención a la dimensión de la empresa o a la duración de la relación laboral, pero aunque eso relativice algo las cifras, la tasa de temporalidad es exagerada, más aún si se atiende a la limitación legal que existe para la contratación temporal conforme al art. 15 del ET y, sobre todo, si se anuda a la exagerada rotación y encadenamiento en la temporalidad que evidencia que los contratos temporales se realizan por duraciones muy cortas y muy alejadas de las necesidades productivas reales¹¹.

No es extraño, pues, que legalmente se determine como un objetivo esencial de las actuales medidas de reforma la reducción de las tasas de temporalidad, pero este objetivo no es nuevo; por ejemplo estuvo ya presente en el proceso de diálogo que condujo a la reforma de 2006 y en otras precedentes.

El exceso de temporalidad y de rotación y encadenamiento de de contratos en nuestro sistema de relaciones laborales produce, como avancé, numerosos efectos perniciosos no sólo laborales, desde problemas en la acción sindical, en la vida familiar, en la competencia razonable entre empresas, en la estabilidad emocional y social de las personas trabajadoras, hasta problemas de gasto público por la sobrecarga que implican para el sistema público de protección frente al desempleo.

⁹ Ver tablas sobre movimiento laboral registrado, incluyendo series 1997-2008, en Instituto Nacional de Estadística, en concreto contratos registrados por modalidad.

¹⁰ Al respecto, Pedrajas Moreno, A., Sala Franco, T. y Valdés Dal-Ré, F. *La Reforma Laboral 2006*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, p. 46, aunque señalando que aún con esta matiz nuestra tasa de temporalidad es exagerada y superior a la del conjunto de Europa.

¹¹ Al respecto son reveladores y a ellos me remito los datos que aporta Licerias Ruiz, D., elaborados por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO., y que figuran en “Un análisis sindical del Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo”, en *Revista de Derecho Social*, número 34, 2006, pp. 228 a 230. También sobre la consideración de la duración artificialmente reducida de los contratos temporales, por todos, Escudero Rodríguez, R. “El AIEE y su traslación legislativa: significación general y condicionantes específicos” en AA.VV. *Las Reformas Laborales de 1997*, Aranzadi, Madrid, 1998, p. 2.

No es, pues, raro que se considere nociva esa situación, más aún si la misma profundiza en una dualización social que se viene detectando, no ya en los términos tradicionales de segregación laboral de la mujer, de los empleados del sector servicios y de ciertas zonas geográficas, a los que afecta más la tasa de temporalidad, lo que ya es especialmente preocupante¹², sino en la perspectiva novedosa que presenta la situación de los inmigrantes, sobre los que recae modernamente la mayor incidencia de temporalidad¹³.

Las explicaciones para esta elevada tasa de temporalidad son muchas y muy diversas, habiendo sido abordadas en extenso en el Informe del Comité de expertos para el diálogo social, que con el título de *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, se dio a conocer en Enero de 2005. En todo caso conviene detenerse algo al respecto pues posiblemente la explicación de esta alta tasa de temporalidad sea compleja.

Sin duda influye en el elevado número de contrataciones temporales el sistema productivo, que se centra en sectores de alta estacionalidad y poca estabilidad económica, de utilización intensiva de trabajo y escasa productividad y cualificación (sector servicios, especialmente vinculado al turismo y construcción)¹⁴; pero que influya no quiere decir que lo justifique.

Se ha expuesto que también puede estar en el origen de esa elevada tasa de contratación temporal, reconociendo en todo caso su uso desviado, el temor a los costes del despido, muy elevados, para estas opiniones, en relación con la media europea, lo que ha llevado a proponer un acercamiento entre los costes de la finalización del empleo precario y los de la extinción del empleo estable, reduciendo estos últimos¹⁵, posición que se ha criticado por otras opiniones¹⁶, y que también reaparece, de algún modo, en las actuales medidas de reforma.

¹² Sobre el efecto de dualización en estos ámbitos véase Escudero Rodríguez, R. “El AIEE y su traslación legislativa: significación general y condicionantes específicos” op. cit., p. 21.

¹³ Al respecto, Licerías Ruiz, D. en “Un análisis sindical del Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo”, op. cit. p. 223.

¹⁴ Al respecto son numerosas las opiniones. Por citar algunas, véase Cruz Villalón, J. “La Reforma Laboral de 2006 en el marco de la concertación social”, en AA.VV. (Cruz Villalón, J. coordinador) *La Reforma Laboral de 2006*, Lex Nova, Valladolid, 2006, p. 29; y Licerías Ruiz, D. “Un análisis sindical del Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo”, op. cit., pp. 222 y 223.

¹⁵ Al respecto, por ejemplo, De la Villa Gil, L.E. “Acabar con el trabajo precario? Notas de urgencia a la reforma laboral de 2006”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, número 11, 2006, pp. 2 y 3, aunque matizando mucho la propuesta.

¹⁶ Licerías Ruiz, D. en “Un análisis sindical del Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo”, op. cit. pp. 219 y 220. En el fondo como ya expuso Alarcón Caracuel, M. R. “El fomento de la contratación indefinida y la facilitación del despido” en AA.VV. *Las Reformas Laborales de 1997*, op. cit. p. 61, la vía de abaratar el coste del despido, matizadamente utilizada en la reforma de 1997, tiene evidentes límites, pues al final no se apreciaría la diferencia entre un contrato precario y un contrato indefinido con escasa o nula protección frente a la extinción.

Bien, aún reconociendo que la estructura productiva puede explicar parte de la tasa de temporalidad y que el temor, en todo caso exagerado, a los costes del despido puede explicar algún comportamiento empresarial, lo cierto es que una parte considerable de la tasa de temporalidad sólo se explica por un uso desviado de las posibilidades legales de contratación temporal¹⁷, fundado directa o indirectamente en prácticas fraudulentas, pues desde el análisis jurídico los efectos deben ser los mismos cuando el empleador acude directamente a un uso fraudulento por voluntad de no cumplir la ley, como cuando acude a ese uso fraudulento por una cierta cultura de la precariedad, que le lleva a considerar indeseable el empleo fijo y mucho más flexible y acomodaticio a sus poderes el empleo temporal y precario o, simplemente, como medio de conseguir una amplia flexibilidad de salida, de cese del trabajador.

Esta exagerada utilización de los contratos temporales está, pues, en el origen de la reforma laboral del año 2010, como lo estuvo en otras muchas precedentes, por ejemplo la del 2006, e incluso prácticamente en todas las que desde 1997 se han efectuado.

Los resultados de ese exceso de temporalidad son desoladores. En efecto, el conjunto de elementos descritos: temporalidad excesiva, alta rotación de trabajadores temporales, excesivo recurso a la descentralización, provoca que en momentos de crisis, como el presente, los empleadores privilegien el ajuste mediante reducciones de plantilla, antes que otras medidas de defensa del empleo.

Con una estructura de contratación como la que se ha descrito, resulta muy fácil reducir el número de empleados: eliminación de contratos temporales y eliminación de contratos, todo ello con un coste muy pequeño o inexistente. La caída en el porcentaje de empleo temporal sobre el total evidencia que esa ha sido la principal vía de ajuste y adaptación a la crisis que han utilizado los empleadores.

En consecuencia se acude menos a otras medidas más “conservadoras”: reducción de jornada, descuelgue salarial, que además, en general, se valoran como más rígidas y difíciles.

Los datos demuestran que el mayor número de ceses se han producido por estas vías y de ahí la caída de la tasa de temporalidad; frente a ellas, sólo se han acogido 429.000 trabajadores en 2009 (de 486.000 del total afectados por ERES) a expediente “conservadores del empleo”, aunque la mayor parte a medidas de suspensión (409.000) y no a reducciones de jornada.

En general, podría concluirse que en momentos de crisis y de un volumen de desempleo como el que tiene España, hay que potenciar aquellas vías que

¹⁷ Por todos, Tascón López, R. “Reformas en materia de contratación temporal”, en AA.VV. (Domínguez Fernández, J.J. director y coordinador), *Aspectos puntuales de la Reforma Laboral de 2006*, Laborum, Murcia, 2006, pp. 79 y 80.

privilegian los mecanismos de adaptación y conservación del empleo frente a los mecanismos extintivos.

En ese sentido es lugar común señalar que hay que incrementar la flexibilidad interna para reducir la flexibilidad de salida. Pero claro, este objetivo es utópico cuando el empleador tiene vías mucho más fáciles de ajuste mediante la reducción directa de plantilla. La amplia flexibilidad de entrada, que permite un uso y abuso excesivo de la contratación temporal, y la permisividad sobre la utilización de la subcontratación, son los mayores enemigos del uso de las medidas de adaptación, de flexibilidad interna, de reparto del trabajo como medio más razonable de afrontar las bajadas de actividad productiva.

Hay que empezar a considerar que sin actuaciones que penalicen, dificulten e incluso restrinjan abiertamente el recurso a la contratación temporal y a la subcontratación de obras y servicios, las crisis seguirán solventándose en nuestro sistema mediante ajustes directos de plantilla, esencialmente mediante el cese de contratos temporales, la eliminación de subcontratas e incluso el despido con reconocimiento directo de la improcedencia de trabajadores de escasa antigüedad y que por lo tanto, una vez eliminados los salarios de tramitación, reciben indemnizaciones de cuantía escasa por lo que su despido es, en términos absolutos, “barato”, lo que explica también el abundante recurso a esta fórmula permitida por el art. 56.2 ET para ajustar las plantillas en detrimento de las medidas de reestructuración mediante los despidos económicos colectivos o individuales (arts. 51 y 52 y 53 ET).

Sorprende en este sentido que dicha vía no sólo no se dificulte en la reforma aprobada sino que se generalice.

Es más, una actuación que penalice el recurso excesivo a la contratación temporal se hace cada vez más necesaria si se aprecia que ese exceso de temporalidad conlleva efectos precarizadores en otras muchas condiciones de trabajo, por no citar la situación de seguridad y salud laboral. Por ejemplo, en la encuesta de estructura salarial, conforme a los datos de 2006 (publicados en noviembre de 2008¹⁸) la ganancia media de un trabajador fijo era de 21.690 euros; la de un trabajador temporal era solamente de 14.624 euros.

Puede verse, así, que la contratación temporal se utiliza como vía de precarización y para reducir el diferencial salarial que tenemos frente a otros Estados, especialmente en determinadas actividades. Esa vía es socialmente injusta y discriminatoria porque al recaer sobre los contratados temporales, afecta en mayor medida a mujeres, jóvenes e inmigrantes, contribuyendo así a incrementar la segmentación de los trabajadores.

Es urgente, pues, actuar sobre la contratación temporal para reducir esa dualización y fomentar un empleo más estable, un empleo que potencie una

¹⁸ Ver tablas estadísticas y nota de prensa de 5 de noviembre de 2008 en Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de estructura salarial 2006, resultados definitivos).

mayor vinculación a la empresa, mejore la formación de los trabajadores y, en su caso, permita diluir los efectos de posibles ajustes entre todos los empleados no haciéndolos recaer especialmente sobre los temporales o, en su caso, sobre los que prestan servicios para empresas contratistas y subcontratistas. Claro es que esto, la reducción de la dualización, no puede hacerse a costa de precarizar a todos los trabajadores, ni tampoco a costa de reducir la protección a extremos que harían irreconocible el ordenamiento laboral, al menos, en su dimensión tuitiva.

La reforma de la contratación laboral aparece, así, como imprescindible para evitar la segmentación laboral y social y para favorecer ajustes más razonables frente a la crisis. Si se evita ese recurso abusivo a la contratación temporal y a la externalización, muchos empleadores volverán la vista hacia los elementos de flexibilidad que existen en la ley y en muchos convenios (por ejemplo reglas sobre bolsas de horas y distribución flexible de la jornada), o llevarán a las mesas de negociación sus planteamientos en la materia, hoy bastante olvidados porque sustituyen esa flexibilidad interna por la de entrada y salida.

En resumen, el marco de reformas razonable es, en mi opinión, el que se debería centrar en realizar reformas legales para reducir la contratación temporal y la subcontratación directa e indirecta (con especial atención a la limitación de las empresas multiservicios) y para fomentar medidas laborales defensivas ante la crisis (reducción de jornada) y, simultáneamente, para prestar mayor atención a la negociación colectiva, permitiendo mejorar su estructura y articulación para que sea un instrumento eficaz para gestionar las medidas de flexibilidad que puedan ser razonables en cada ámbito, en cada sector.

Es cierto que sin un cambio del modelo productivo será difícil evitar efectos acordeón en el empleo y fomentar el crecimiento de un empleo de mayor calidad, en un marco de empresas más dinámicas y flexibles, pero ese conjunto de medidas podrían tener un cierto efecto para evitar mayor destrucción de empleo y, sobre todo, para contribuir a que en crisis futuras los ajustes en la producción, en la actividad empresarial, se realicen de un modo distinto evitándose una destrucción masiva de empleo como la que se ha producido en esta crisis.

4. LAS MEDIDAS QUE SE HAN ADOPTADO EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Las medidas en materia de contratación tienen sentido en el marco de un conjunto más general, pero no me corresponde a mí ocuparme de todo lo que se ha hecho, y ni siquiera criticar aquello que en otros ámbitos se podía haber introducido y no se ha contemplado en las reformas aprobadas.

Por eso, tras reiterar la necesidad de un análisis de conjunto y recordar que el objetivo deseable de las medidas en materia de contratación no es otro que el de fomentar un empleo más estable, me centraré en las que se han adoptado sobre la contratación temporal. En este sentido creo que son tres las medidas que se han introducido, concretamente las siguientes:

1ª) El establecimiento de una duración máxima para el contrato de obra o servicio.

2ª) Ciertos cambios en la regulación del encadenamiento de contratos con un mismo trabajador.

3ª) La elevación de la cuantía de las indemnizaciones por cese como consecuencia de la finalización de contratos temporales.

La regulación de estas medidas se contiene en el art. 1 del citado Real Decreto-Ley y en las Disposiciones adicional primera y transitorias primera y segunda de la misma norma. Seguidamente analizaré cada una de estas tres medidas.

4.1. El establecimiento de una duración máxima para el contrato de obra o servicio determinado

La Ley que se analiza en su art. 1, reforma la letra a) del apartado 1 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

La reforma afecta al contrato para obra o servicio determinado, pero es una reforma limitada.

En efecto, se mantiene el concepto y regulación esencial de dicho contrato, concebido en principio como de duración limitada aunque incierta y, por tanto, al margen del plazo máximo al que se aludirá, el establecimiento de cualquier límite temporal se ha entendido como orientativo pues realmente este contrato vincula su duración a la de la obra o servicio que va a atender el trabajador.

El contrato sigue vinculado a la existencia de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y en general, salvo en el plazo máximo para su duración, mantiene toda la restante regulación que se derivaba del art. 15.1.a) del ET, desarrollado reglamentariamente por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, especialmente el art. 2 y todas las disposiciones comunes contenidas en los arts. 5 y siguientes del citado Real Decreto.

Como se verá, también la indemnización por fin de contrato ha experimentado un incremento cuantitativo, aunque de efectos diferidos, pero en todo lo demás se mantiene la regulación precedente y, por ello, es también de plena aplicación la jurisprudencia que se produjo al amparo de la misma, a la que me

remito¹⁹ y que, como se sabe, extendió el ámbito de aplicación de este contrato para permitirlo, entre otros supuestos, cuando una empresa atendía una contrata o subcontrata.

Pese a que el contrato se mantiene como un contrato vinculado a la realización de una obra o servicio determinado, en la actualidad se establece un límite temporal máximo para su duración. Este límite temporal se establece en tres años, ampliables hasta doce meses más mediante convenio sectorial estatal o, en su defecto, convenio sectorial de ámbito inferior.

En definitiva, ahora, estas contrataciones tendrán una duración máxima de tres años, ampliables hasta cuatro por convenio sectorial, incluso en el ámbito del empleo público.

Superado ese plazo el trabajador adquirirá la condición de indefinido o, en el ámbito público, quedará en esa especial situación de indefinido pero no fijo de creación jurisprudencial pero que ha encontrado respaldo legal, todo ello conforme a las reformas introducidas por el citado art. 1 de la Ley, que se concretan en la materia en la modificación del art. 15.1.a) del ET y en la introducción en el mismo ET de una nueva redacción de la Disposición adicional decimoquinta, que es la que aborda los efectos en el empleo público.

El análisis del supuesto requiere prestar atención, según mi opinión, a los siguientes aspectos:

1º) El ámbito de aplicación de la medida, esto es, determinar los contratos que quedan afectados por el plazo máximo porque, como se verá, existen algunas salvedades.

2º) Establecer el papel que se reserva a la negociación colectiva de cada ámbito.

3º) Delimitar la forma en que se producen los efectos derivados de la superación del plazo máximo establecido y el tratamiento a dar a las posibles maniobras que tiendan a eludir su aplicación.

El análisis de estos tres aspectos revela cuanto sigue.

1º) El ámbito de aplicación de la medida.

Como ya dije, la norma tiene una aplicación con algunos límites, pues, al margen de lo que posteriormente diré en materia de Administraciones Públicas, el máximo que se establece solamente se aplica a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor de la Ley, aunque en realidad como en lo esencial la limitación del plazo se contemplaba ya en el Real Decreto-Ley 10/2010, la

¹⁹ Dos estudios recientes que pueden consultarse, entre otros, son Gualda Alcalá, F.J. *La causa del contrato de obra o servicio determinado: caracterización legal y práctica judicial*, Bomarzo, Albacete, 2010 y López Balaguer, M. y López Terrada, E. "Supuestos legales de contratación temporal", en AA.VV. (Goerlich Peset, J. Mª, coordinador) *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*, Lex Nova, Valladolid, 2010, especialmente pp. 151 a 185.

medida se aplica a todos los que se suscribieron a partir de la entrada en vigor del mismo, esto es, a los suscritos a partir del 18 de junio de 2010, todo ello conforme a la Disposición transitoria primera de la Ley y, para el período anterior, del Real Decreto-Ley.

En consecuencia, las primeras transformaciones en indefinidos de los posibles contratados que superen el indicado plazo máximo se demorarán hasta mediados del año 2013.

Incluso, como se dijo, el plazo máximo puede ampliarse mediante la negociación colectiva sectorial hasta un año más.

Además, esta duración máxima no afecta a las posibles regulaciones que estén vigentes en convenios sectoriales, no sólo los estatales como se decía en el Real Decreto-Ley pues ahora la Ley alude en general a todos los convenios sectoriales. Tampoco a lo que pudiera pactarse en el ámbito de la construcción, al amparo de la Disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, todo ello conforme a la Disposición adicional primera de la Ley, que tampoco condiciona ya la pervivencia de las actuales regulaciones convencionales a que se hayan utilizado fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores.

Obsérvese que lo que se respeta, al margen del supuesto específico de la construcción, según los términos literales de la citada disposición es “lo establecido actualmente”.

Por tanto se salvan las regulaciones vigentes en el momento de entrada en vigor de la Ley. Las posteriores regulaciones convencionales parece que deberán ajustarse ya a las disposiciones legales, remitiéndome, pues, a lo que más adelante diré acerca del papel reservado a la negociación colectiva.

Por otro lado, se salva lo actualmente vigente pero también “lo que se establezca”, es decir las regulaciones futuras que se adopten al amparo de la mencionada Ley 32/2006 en materia de contrato fijo de obra y ello tanto en materia de duración, como de reglas sobre encadenamiento contractual e indemnización por cese.

En la Disposición adicional tercera de la citada ley se dispone que con el objetivo de mejorar la calidad de empleo en las obras de construcción y, con ello, la situación de seguridad y salud laboral, la negociación colectiva sectorial estatal podrá adaptar la regulación legal de este contrato, el de obra o servicio determinado, mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores en términos análogos a los actualmente establecidos.

Con esa regulación se alude al contrato para varias obras que en la actualidad aparece regulado en el IV Convenio General del Sector de la Construcción, vigente para el período 2007 a 2011, concretamente en el art. 20 del citado

convenio y que aparecía ya en convenios precedentes. En el citado precepto, concretamente en el apartado 3, se admite un contrato para varias obras en una misma provincia, sin perder la condición de fijo de obra y con una duración máxima de tres años, aunque puede prolongarse hasta que finalicen los trabajos de la especialidad correspondiente en la última de las obras contratadas. En estos contratos y en general en todos los fijos de obra del sector (art. 20.6 del Convenio) la indemnización aplicable es del 7% de todos los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, lo que en muchos casos puede ser considerablemente superior a la indemnización legal aplicable a la que luego me referiré.

Este contrato, cuya legalidad fue admitida por la jurisprudencia²⁰ y posteriormente por la citada ley, se reafirma ahora manteniendo esta solución que se considera que atribuye una mayor estabilidad a los trabajadores que la que podría desprenderse de la aplicación de las disposiciones legales, porque nada obligaría, por ejemplo, a que el mismo trabajador fuese contratado para las diversas obras.

De las limitaciones aplicativas la más conflictiva es la que determina la aplicación solamente a los nuevos contratos lo que puede privar de parte de su eficacia a estas medidas porque existen contratos de larga duración, por ejemplo los contratos por obra o servicio determinado vinculados a la contrata, que perviven hasta la finalización de ésta y, por tanto, no es normal que se suscriban muchos nuevos contratos para atender a las contrata ya existentes. En efecto, no es extraño que un contrato temporal vinculado a la duración de una contrata se prorrogue más allá de los tres años, especialmente porque el cambio de empleador que atiende la contrata no produce necesariamente la extinción contractual, conduciendo más normalmente a la subrogación empresarial en los contratos vigentes.

Lo mismo cabría decir en relación con otras obras de larga duración.

Por ello, dejar fuera a los contratados con anterioridad produce la paradoja de que, posiblemente los que lleven más tiempo contratados no se conviertan en indefinidos, pero sí los que lleven menos tiempo contratados

En este sentido es muy posible que, de aquí a un tiempo, las personas que hayan sido contratadas a partir del 18 de junio de 2010 mediante un contrato vinculado a una contrata o a una obra de larga duración, vayan alcanzando el lapso temporal necesario para convertirse en contratados indefinidos, pero no quienes ya estaban contratados en esa misma contrata o en la misma obra con anterioridad.

En todo caso, y aún con este matiz que debería corregirse en el futuro, esta medida camina, aunque muy tímidamente, hacia una mayor estabilidad laboral.

²⁰ Ver, por ejemplo, STS 30 de junio de 2005, u.d., RJ 7791.

No se puede ignorar que ciertamente la determinación de un plazo máximo en un contrato cuya duración temporal se vincula a la obra o servicio que ha de atenderse, puede desnaturalizar algo su propia delimitación conceptual, aunque en realidad la duración del contrato seguirá vinculada a la de la obra o servicio pero con un plazo de duración máximo; pero, tampoco puede negarse que a medio plazo esta medida puede incrementar la estabilidad de los trabajadores con contratos para obra o servicio, especialmente los de larga duración entre los que, en muchos casos, se encuentran los realizados para atender una contrata o subcontrata.

Posiblemente se tenían que haber abordado medidas más intensas, bien desvinculando el contrato por obra o servicio de la contrata e impidiendo su uso para atender obras o servicios que tuviesen carácter permanente para el principal, o bien, aplicando el límite temporal a todos los contratos, incluso a los vigentes, si se quiere a contar desde la entrada en vigor del precedente Real Decreto-Ley o de la Ley para evitar la conversión automática e inmediata de muchos contratos en indefinidos y para dar un plazo de tres años a los empleadores para adaptarse a la medida – que por otro lado tampoco les produce efectos especialmente negativos -.

Cabe esperar que en el futuro se ofrezca una solución más lógica, pero en cualquier caso, si no se produce la misma, al menos con los nuevos contratados se habrá adoptado una medida que incrementará su estabilidad laboral.

Por último hay que señalar que, aunque ahora se haya establecido un plazo máximo para este contrato, no puede aplicarse, normalmente, la regla establecida en el segundo párrafo de la letra c) del número 1 del art. 49 del ET en cuanto determina que en los contratos en los que exista un plazo máximo y se hayan concertado por un plazo inferior al citado máximo si, llegada la extinción del contrato, el trabajador sigue prestando servicios se entenderá que el contrato se ha prorrogado hasta el indicado plazo máximo. La inaplicación de esta regla deriva de que si la obra o servicio no había finalizado, el contrato lógicamente no podía extinguirse pues, como ya se dijo, incluso aunque se hubiese establecido un término cierto éste, en realidad, era meramente indicativo; por el contrario, si la obra o servicio había finalizado y el trabajador sigue prestando servicios, es evidente que lo estará haciendo en una obra o servicio distinto de los que motivaron su contratación y, por tanto, la contratación no podría ser temporal por indeterminación de la citada obra o servicio en el contrato suscrito, en cuyo caso, no es que el contrato se prorrogaría hasta el máximo posible, sino que directamente debería entenderse como indefinido, al haber finalizado la obra o servicio que motivaron la temporalidad, resultando de aplicación la previsión en tal sentido del tercer párrafo de la letra c) del art. 49.1 del ET.

Por otro lado, en el ámbito de las Administraciones Públicas existen excepciones a la aplicación del límite máximo de duración que se ha previsto.

En este sentido, la Disposición adicional decimoquinta, número 2 del ET, en la redacción que le da la Ley, establece que esa duración máxima no será aplicable en el ámbito de las Administraciones Públicas y de sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni en el ámbito de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otros ámbitos afectados por otras leyes, siempre que el contrato esté vinculado a un proyecto específico de investigación o inversión de duración superior a tres años.

Puede verse, pues, que se establece un diferente tratamiento entre el ámbito público (en sentido amplio) y el privado, pues en el primero se mantiene más la naturaleza tradicional de este contrato vinculando su duración al proyecto que lo justifica pero claro en perjuicio de una cierta estabilidad en el empleo, que de todas maneras ya está bastante disminuida en el ámbito público pues la superación del plazo, como se verá, deja al trabajador en ese absurdo jurídico que es la situación de indefinido no fijo.

2º) El papel que se reserva a la negociación colectiva de cada ámbito.

Como se ha podido ver, el precepto reserva a la negociación colectiva sectorial estatal o, en su defecto, a la de ámbito inferior, la posible ampliación del plazo máximo hasta un máximo de doce meses más de los tres años.

En principio no se contempla la posibilidad de que los convenios establezcan plazos máximos inferiores, aunque en mi opinión ello sería perfectamente posible en atención a la libertad negocial de las partes e incluso coherente con la posibilidad que se mantiene de que los convenios, incluidos los de empresa, identifiquen aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos para obra o servicio determinado. En el marco de esa determinación puede ser razonable, también, que se establezcan duraciones máximas para los contratos que para tareas o trabajos concretos identificados por el convenio se permitan, e incluso establecer un plazo máximo inferior al legal pero adaptado, por ejemplo, a la realidad del sector o de la empresa.

Creo, pues, que un convenio, incluso de empresa, puede establecer un plazo máximo inferior a partir del que el trabajador deberá considerarse indefinido.

De establecerse ese plazo máximo inferior, se estará a cuanto al respecto establezca el convenio; si existiese concurrencia de regulaciones convencionales deberían resolverse al amparo de las previsiones del art. 84 del ET.

En cuanto al plazo máximo, parece obvio que la norma legal excluye la actuación de los convenios de empresa en orden a su posible alargamiento, pues sólo se prevé tal posibilidad en relación con la negociación sectorial.

Incluso en ese ámbito de la negociación sectorial, la regulación legal parece incluir una excepción a la regla de concurrencia del art. 84 del ET o, en todo caso, debería entenderse que incluye esta materia dentro de las modalidades de contratación que no son negociables en ámbito inferior, ni siquiera en su adaptación al de empresa, en este concreto aspecto por voluntad expresa del art. 15.1.a) del ET.

Cuando la norma legal establece que la ampliación del plazo se efectuará por el convenio sectorial estatal o, en su defecto, por los convenios sectoriales de ámbito inferior, parece que solamente admite la actuación de esos convenios sectoriales de ámbito inferior si el convenio estatal no ha regulado la materia.

Si el convenio estatal la hubiese regulado en cualquier sentido, incluso para excluir la posible ampliación del plazo, no existiría el supuesto de defecto de regulación y, por tanto, no tendría cabida la negociación en ámbitos inferiores.

Ante la inexistencia de convenio estatal o, posiblemente, ante la falta de regulación en el mismo de la materia es cuando los convenios sectoriales inferiores pueden entrar a regular; en ese caso, los posibles problemas de concurrencia entre ellos (por ejemplo entre un convenio autonómico y otro provincial) se resolverán conforme a la regla general del art. 84 del ET.

En este sentido, si se considerase que esta regulación forma parte de la regulación sobre las modalidades de contratación, no sería renegociable en ámbitos sectoriales inferiores, prevaleciendo siempre el convenio de ámbito superior.

Si, por el contrario, se entendiese que esta materia es ajena a la regulación de las modalidades contractuales, se aplicaría la regla más habitual de concurrencia que no es otra que la prevalencia del convenio sectorial de ámbito inferior.

En todo caso, la necesidad de soluciones uniformes en materia de contratación, salvo en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, no admitidos por otro lado en relación con este concreto supuesto, hace deseable que se entienda que esta materia relativa a la ampliación del plazo máximo del contrato para obra o servicio determinado forma parte del contenido propio de la regulación sobre las modalidades contractuales – en sentido amplio – y no es renegociable en ámbitos inferiores, interpretación que es además la que mejor se adapta a la regulación legal que, como ya dije, excluye esa negociación en ámbitos sectoriales inferiores si en el convenio estatal se ha regulado, en uno u otro sentido, la cuestión.

En consecuencia, el mayor protagonismo en cuanto a ampliación del plazo máximo de duración lo tiene la negociación colectiva sectorial estatal.

Al margen, como ya se dijo, se mantienen aquellas regulaciones que en el ámbito estatal existan en el momento de entrada en vigor de la nueva regulación, aunque, conforme al texto de la Ley, ya no solamente las que garanticen

una mayor estabilidad laboral que la legalmente establecida como se deducía del Real Decreto-Ley, así como también se mantienen las que, con arreglo a su normativa específica, puedan establecerse en el ámbito de la construcción.

3º) La delimitación de la forma en que se producen los efectos derivados de la superación del plazo máximo establecido y el tratamiento a dar a las posibles maniobras que tiendan a eludir su aplicación.

En relación con esta medida cabe señalar que la misma opera de forma automática; estamos ante una modificación en la relación contractual que se produce “*ope legis*” y que no requiere, en tal sentido, ni solicitud ni reclamación del trabajador; de ahí precisamente que el Real Decreto-Ley 10/2010 modifique, también, el apartado 9 del art. 15 del ET, para establecer que en estos casos el empresario deberá facilitar al empleado en los diez días siguientes al cumplimiento del plazo indicado un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa, regla que opera exactamente igual en el caso de adquisición de fijeza por encadenamiento de contratos temporales, como luego se analizará. Esta regulación se ha mantenido en la Ley aunque completándola con otra previsión a la que me referiré.

Desde luego, la notificación es obligada para el empleador, incluso aunque el trabajador no haya efectuado petición alguna al respecto, pero tiene un mero valor informativo, sin que se le pueda dar valor constitutivo; la novación, la conversión en indefinido del contrato opera por imperativo legal y en el mismo momento de superarse el plazo máximo, con independencia de que se cumpla o no la obligación de notificar tal circunstancia.

Esta solución es la mejor para conseguir la máxima eficacia aplicativa de la norma, ahora bien eso requiere que se adopte, también, una protección eficaz frente a las extinciones contractuales que pretendan desvirtuar la medida, despidiendo al trabajador antes de que alcance los tres años citados – o el período que corresponda si los convenios lo han ampliado –.

En mi opinión la única reacción adecuada sería la de declarar la nulidad de dichos despidos, porque la improcedencia, precisamente por la escasa antigüedad de los trabajadores, depararía una reparación de cuantía muy reducida.

Para sostener la nulidad caben diversas soluciones; desde la recuperación del despido nulo por fraude de ley, algo que cada vez parece más necesario, hasta la vinculación del supuesto con la garantía de indemnidad, entendiendo que esos despidos pretenden, precisamente, impedir la posibilidad de reclamación del trabajador acerca de su fijeza. Sin duda pueden buscarse otros argumentos, pero parece esencial que se refuerce el cumplimiento de esta obligación legal mediante una protección intensa frente a los despidos que pretendan eludir, fraudulentamente, su aplicación.

Además de esta obligación empresarial, como dije, la Ley ha establecido otra previsión también en orden a clarificar la situación.

Se prevé ahora que el trabajador podrá solicitar del Servicio Público de Empleo un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados a efectos de poder acreditar su condición de fijo en la empresa; se dispone que el Servicio Público de Empleo libraré dicha certificación y lo pondrá en conocimiento de la empresa.

En realidad la previsión aunque se establece tanto para el contrato de obra como para los supuestos de encadenamiento contractual, parece estar pensada especialmente para este último supuesto, pues en materia de contrato para obra o servicio determinado la fijeza se produce al superar los tres años de duración del contrato, en consecuencia sería superflua una certificación sobre precedentes contratos; los restantes supuestos quedan remitidos a las reglas sobre encadenamiento contractual y en ellos sí que encuentra sentido la emisión del certificado indicado.

En cualquier caso estamos ante una mera posibilidad a la que puede acogerse el trabajador, sin que la misma condicione, en modo alguno, la adquisición o no de la fijeza por su parte.

Por otro lado y finalmente hay que apuntar que, conforme a la Disposición adicional decimoquinta, número 1 del ET, en la nueva redacción que le da la Ley, la superación del plazo máximo establecido, que además como ya se vio no era aplicable en ciertos supuestos, en el ámbito de las Administraciones Públicas y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella no convierte al trabajador en fijo, sino que le deja en esa situación, que ya calificó de absurda pues no tiene esenciales diferencias con una interinidad, que se ha calificado como de indefinido no fijo y que sólo conduce, como expresamente aclara la norma legal, dando respaldo así a las interpretaciones jurisprudenciales más perjudiciales para el trabajador, a que continúe en su puesto hasta que se produzca la cobertura por los procedimientos legales, momento en el que cesará en el mismo, salvo que lógicamente haya accedido al empleo público superando el correspondiente proceso selectivo, lo que parece que podría ser una especie de cobertura legal a los procesos que en ciertos ámbitos se han producido para la consolidación en el empleo de estos trabajadores, porque en caso contrario es, obviamente, una matización superflua y que a nada conduce.

Conviene matizar, aunque parece claro, que estas salvedades en el ámbito de las Administraciones Públicas se extienden, como se dijo a los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, fórmula amplia que cubre cualquier naturaleza de los mismos, pero que por el matiz de que sean públicos, no se extiende, al menos así lo entiendo, a aquellos otros organismos que, aún dependientes de la Administración, se sujeten al régimen privado, es decir actúen como empresas sujetas al derecho privado, en cuyo caso la aplicación de las reglas en esta materia opera sin matices.

4.2. Los cambios en la regulación del encadenamiento contractual

El exceso de temporalidad, aunque presenta una especial incidencia en nuestro sistema de relaciones laborales, no es un problema exclusivamente español, como tampoco lo son los efectos negativos que de él se desprenden. Por eso en el ámbito de la Unión Europea los representantes de trabajadores y empleadores suscribieron el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que se convirtió en norma comunitaria a través de la Directiva 1999/70/CE de 28 de junio, publicada en el DO de 10-7-1999.

La pretensión del acuerdo es inequívoca, pues declara como su objeto (cláusula 1):

a) Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación; y b) Establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Obviamente es esta segunda cuestión la que incide en las medidas ahora adoptadas. Para conseguir ese segundo objetivo, la cláusula 5 del Acuerdo dispone que, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas: a) Razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales. b) La duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada. c) El número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

Al mismo tiempo se dispone que los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada: a) Se considerarán “sucesivos”. b) Se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

La transposición de esta Directiva a nuestro ordenamiento se realizó inicialmente en la reforma laboral de 2001, concretamente a través de la Ley 12/2001, de 9 de julio, precedida por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo. En realidad esa transposición no introdujo directamente en la ley ninguna disposición sobre el encadenamiento de contratos que afectase a la duración máxima del total de los sucesivos contratos temporales o al número de renovaciones posibles, entendiendo muy posiblemente que, como la directiva hacía mención a la necesidad de una o varias de las medidas que establecía y entre ellas estaba una que podía entenderse ya exigida en nuestra legislación, el sometimiento de

la contratación de duración determinada a razones objetivas, no se necesitaban mayores reformas. En todo caso, a la altura del año 2001 era ya evidente que la reducción de la tasa de temporalidad, pese a las medidas introducidas en 1997, no se alcanzaba con la intensidad pretendida y, siquiera testimonialmente, la reforma legal modificaba el apartado 5 del art. 15 ET disponiendo, literalmente, que “los convenios colectivos podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal”, lo que por cierto no añadía nada a lo que ya era posible, aunque, al menos, evitaba el problema planteado por el Real Decreto-Ley 5/2001, que hacía alusión sólo a los convenios sectoriales, cuando era manifiesto que, antes de él, esas medidas se podían adoptar en convenios de empresa y de ámbito inferior.

En realidad de este modo se producía una transposición decepcionante de la mencionada Directiva, entre otras razones, al remitir a la negociación colectiva medidas que debían haberse introducido directamente en la ley²¹, pues, sin un compromiso firme de los negociadores, bien poco cabía esperar al respecto de lo que pudiese hacer la negociación colectiva²².

La confirmación de que la negociación colectiva no había sido eficaz en el tratamiento del encadenamiento contractual, se produjo en la reforma laboral del año 2006. En ese momento se introdujeron en la ley medidas destinadas a combatir el encadenamiento y sucesión de contratos temporales, lo que, por más que puedan cuestionarse los términos concretos en que se hizo, suponía una transposición más adecuada de la directiva aludida, intentando superar las dificultades de lograr el efecto útil de una directiva de alcance general mediante la mera posibilidad que ofrece la negociación colectiva²³, especialmente en una materia en la que la complejidad y la confrontación de intereses son patentes.

Antes de esta reforma del año 2006 las normas legales no contemplaban la sucesión contractual. Lo determinante en la materia era la causalidad; por tanto, no había ningún límite al encadenamiento de contratos, siempre que todos ellos respondiesen a una de las causas legalmente previstas a efectos

²¹ Por todos Escudero Rodríguez, R. “Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001”, en *Relaciones Laborales*, número 10, 2001, pp. 111 y 112.

²² Como se expuso nada más producirse la reforma, por ejemplo, en Desdentado Bonete, A. “La reforma de la contratación temporal en la Ley 12/2001” en AA.VV. (García-Perrote Escartín, I., coordinador) *La Reforma Laboral de 2001 y el Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2002*, Lex Nova, Valladolid, 2002, pp. 69 y 70. En la misma obra, en mi análisis “El Acuerdo sobre negociación colectiva para el año 2002 (ANC-2002)”, ya se destacaba que el citado Acuerdo se limitaba a recordar las posibilidades existentes, sin ofrecer fórmulas concretas, pese al importante papel que al respecto podía haber jugado la negociación colectiva si hubiese habido un compromiso firme de los negociadores en tal sentido. Véanse pp. 324 a 326.

²³ Como se ha expuesto, por ejemplo, por Lahera Forteza, J. “Límites novedosos en el encadenamiento de contratos temporales”, en AA.VV. (Cruz Villalón, J. coordinador) *La Reforma Laboral de 2006*, op. cit. p. 51 y por Pérez Rey, J. “El Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo: primeras reflexiones acerca de su contribución a la calidad del trabajo”, en *Revista de Derecho Social*, número 34, pp. 255 y 256.

de permitir la contratación temporal. Así lo entendía, sin dudas, la jurisprudencia que estableció que la mera sucesión de diversos contratos temporales no constituye fraude de ley, si cada uno se concierta mediando causa legal y ajustándose a lo dispuesto en su normativa reguladora²⁴.

Ahora bien, en justa correspondencia con el valor atribuido a la causalidad, la jurisprudencia también entendió que ante una cadena de contrataciones temporales, y como regla general, el carácter fraudulento de un contrato arrastra a todas las contrataciones posteriores, entendiendo que el contrato fraudulento genera una situación de fijeza a la que el trabajador no puede renunciar, por lo que sucesivas contrataciones temporales no pueden perjudicar tal condición. Desde esta perspectiva la jurisprudencia entendía y entiende que ante una cadena contractual no es posible, salvo supuestos excepcionales, limitar el análisis de la causalidad al último contrato celebrado, especialmente cuando se aprecia una esencial unidad del vínculo contractual, que es clara cuando entre los sucesivos contratos no ha existido solución de continuidad o ésta ha sido inferior a 20 días, pero que no se impide por el hecho de que la interrupción pueda haber sido mayor, pues precisamente ésta puede haber sido una de las medidas empleadas para dificultar la lucha contra el fraude²⁵.

Además, la LPL contempla en su art. 145 bis la posibilidad de que la entidad gestora de las prestaciones de desempleo cuestione la legalidad de una cadena de contratos temporales, aunque sólo a efectos de declarar la responsabilidad de la empresa sobre las prestaciones de desempleo abonadas al trabajador, si se acredita que la cadena contractual es abusiva o fraudulenta, lo que ha de reconducirse, sin duda, a las previsiones legales sobre causalidad y duración de los contratos temporales.

Así pues, los fenómenos de encadenamiento contractual sólo se valoraban jurisprudencialmente desde la perspectiva del análisis de la causalidad o no de los sucesivos contratos, sin que, en sí misma considerada, la serie sucesiva de contratos plantease problema alguno. Esta perspectiva es la que empezó a modificarse en el año 2006. Por primera vez se adoptaban medidas más intensas en relación con la realidad de que muchas necesidades de trabajo permanentes de las empresas se cubren mediante formas de contratación temporal, forzando o ignorando abiertamente las exigencias causales de la misma. Una vez que se

²⁴ Al respecto, entre otras muchas, todas en unificación de doctrina, SSTS 10 de noviembre de 1994, RJ 8604; 4 de julio de 1994, RJ 6332; 28 de febrero de 1994, RJ 1528 y 29 de diciembre de 1995, RJ 9847.

²⁵ Como se resume, entre otras muchas, en STS, u.d., 29 de mayo de 1997, RJ 4473; En parecidos términos SSTS, todas en u.d., 20 de febrero de 1997, RJ 1457; 21 de febrero de 1997, RJ 1572; 25 de marzo de 1997, RJ 2619; 5 de mayo de 1997, RJ 3654; 29 de mayo de 1997, RJ 4471; 2 de julio de 1997, RJ 5560; 17 de noviembre de 1997, RJ 8425; 28 de noviembre de 1997, RJ 8632; 3 de abril de 1998, RJ 3260; 21 de abril de 1998, RJ 3727; 23 de abril de 1998, RJ 3733; 6 de julio de 1998, RJ 7010; 25 de marzo de 1999, RJ 3516; 10 de diciembre de 1999, RJ 9731; 21 de marzo de 2002, RJ 3817; 22 de abril de 2002, RJ 7796, etc..

había reconocido este problema podría actuarse en tres direcciones: el reforzamiento de la causalidad, al efecto de evitar usos desviados o interpretaciones jurisprudenciales descausalizadoras; la limitación del encadenamiento de contratos con un mismo trabajador, y la limitación de la sucesión o rotación de trabajadores temporales en un mismo o similar puesto de trabajo.

Lo deseable, para conseguir la máxima eficacia, es que se hubiese actuado en las tres direcciones, pero posiblemente esperar eso de un texto acordado, como fue el de la reforma del año 2006, hubiese sido demasiado. En aquella reforma, al igual que en la actual, se actuaba sobre el encadenamiento de contratos con un mismo trabajador, sobre el encadenamiento subjetivo.

Por el contrario y pese a que, una vez que se había actuado sobre ese encadenamiento, lo lógico era esperar que se actuase también sobre la rotación de trabajadores en un mismo puesto, sobre el encadenamiento objetivo²⁶, la reforma de 2006 se limitaba a remitir la cuestión a lo que pudiera acordarse en la negociación colectiva, lo que parece ciertamente insuficiente e incluso conducir a un efecto perverso, fomentando la rotación de trabajadores para que no se alcancen los límites temporales con un mismo trabajador que conduciría a la aplicación de las previsiones sobre el encadenamiento subjetivo²⁷.

Esta es la misma solución que adoptó el Real Decreto-Ley 10/2010 y que se mantiene ahora en la Ley reformadora, apareciendo así una de sus más evidentes insuficiencias.

Para determinar el alcance de la reforma del año 2006 que, como se verá, sigue siendo aplicable a ciertos contratos y compararla con la vigente regulación, hay que tener en cuenta que el art. 12.dos de la Ley 43/2006, antes del Real Decreto-Ley 5/2006, reformaba el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y concretamente su apartado 5.

La regla general sobre el encadenamiento subjetivo de contratos se contenía en el primer párrafo de ese nuevo apartado 5 y literalmente transcrita establecía que: “sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”.

Lo cierto es que, conforme a aquella regla, en determinado momento el

²⁶ Lo que podía haberse hecho siquiera mediante una regulación supletoria para el caso de que la negociación colectiva no abordase el tema, como apunta, insistiendo en la necesidad de haber entrado a regular este encadenamiento objetivo, Pérez del Rey, J. “El Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo: primeras reflexiones acerca de su contribución a la calidad del trabajo”, op. cit. pp. 256 y 257.

²⁷ Como expone De la Villa Gil, L. E. “Acabar con el trabajo precario? Notas de urgencia a la reforma laboral de 2006”, op. cit. p. 8.

trabajador alcanzaba la condición de fijo, pero los condicionantes para que operase esa transformación plantearon numerosos problemas interpretativos que, en algún caso, se ha considerado que podrían convertirse en una auténtica vía de escape a la aplicación efectiva de la medida²⁸.

Esencialmente dos eran los problemas que se planteaban; uno, la exigencia de que los contratos fuesen con la misma empresa. Esto podía suscitar alguna duda en los supuestos en los que se hubiese producido una subrogación en el contrato de trabajo y, sobre todo, en los supuestos de circulación de trabajadores entre empresas de un mismo grupo, pues formalmente las contrataciones eran con diferentes empresas, salvo que pudiera acreditarse alguno de los casos en los que se considera que laboralmente existe un único empleador (confusión de plantillas, caja única).

El otro problema era la exigencia de que los contratos fuesen para el mismo puesto de trabajo, lo que motivó numerosos litigios pues se abría con ese requisito una fácil vía para eludir la aplicación de la norma; de hecho no fueron pocos los casos en los que empresarialmente se alegaba que los contratos eran para diferentes puestos, sin que al respecto hubiese una solución jurisprudencial ni una claridad interpretativa en la doctrina judicial²⁹.

²⁸ Al respecto, Pérez del Rey, J. “El Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo: primeras reflexiones acerca de su contribución a la calidad del trabajo”, op. cit. p. 257.

²⁹ En la doctrina de suplicación el problema se abordó con una cierta frecuencia, pero no siempre con el mismo criterio. Así por ejemplo parecía evidente que el hecho de que se contratase al trabajador para diferentes proyectos o servicios no excluía la posibilidad de que se tratase del mismo puesto de trabajo si las tareas y el lugar de su realización coincidían. Así se desprende de numerosas sentencias como SSTSJ Madrid 18 de febrero de 2010, JUR 133220; Asturias 22 de enero de 2010, JUR 126668; Madrid 14 de septiembre de 2009, JUR 471326; etc.

En otros casos, se iba más al fondo de la cuestión y se analizaba que cabía hablar del mismo puesto de trabajo si la formación requerida y las exigencias de prestación eran similares, como en STSJ Sevilla 18 de febrero de 2009, AS 1468 – que analiza que no es obstáculo a ello que la denominación de la categoría o puesto fuese distinta -.

En las sentencias que analizaban más la cuestión podían verse interpretaciones más amplias que entendían que había que considerar mismo puesto de trabajo al conjunto de tareas englobadas en la categoría o grupo profesional, utilizando incluso el concepto de categorías similares del art. 22 del ET. Al respecto STSJ Asturias 12 de marzo de 2010, JUR 153684.

Junto a ellas existían otras más restrictivas que consideraban que la pertenencia a la misma categoría no implicaba que las funciones realizadas pudiesen entenderse como el mismo puesto de trabajo, debiendo estarse a las concretas tareas realizadas. En ese sentido, por ejemplo, SSTSJ Cataluña 3 de febrero de 2010, JUR 157993 y Asturias 22 de enero de 2010, JUR126668.

Otras se prestaban a una interpretación más confusa pues, tras rechazar que la norma pudiera aplicarse por el simple hecho de que las tareas realizadas perteneciesen al mismo grupo profesional o categoría, señalaban que tampoco se limitaba la aplicación a que se tratase de un único puesto de trabajo desarrollado en el mismo espacio físico y con los mismos medios, resultando lo esencial que se tratase del desempeño de “trabajos que sean propios del mismo puesto de trabajo”, sin que se aclarase lo que se entendía por tal, como resolvía STSJ País Vasco 25 e febrero 2010, JUR 145255.

En definitiva, si no había variado la categoría ni el grupo profesional, ni las tareas, ni el centro de trabajo, parece claro que se estaba ante el mismo puesto de trabajo, como resuelven SSTSJ Madrid 18 de febrero de 2010, JUR 133220 y 14 de septiembre de 2009, JUR 471326, pero la variación de alguna de esas circunstancias introducía dudas al respecto.

Precisamente para evitar esos problemas la Ley, como ya hizo el Real Decreto-Ley 10/2010, reforma el art. 15.5 del ET, introduciendo dos primeros párrafos, distintos de los anteriores, aunque el primero con notables similitudes, que literalmente disponen: “Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente”.

El análisis de la actual regulación requiere, en mi opinión, analizar los siguientes aspectos: 1º) Los supuestos en que la norma sobre encadenamiento de contratos resulta aplicable. 2º) Los contratos que se valoran a efectos del encadenamiento y las normas transitorias aplicables. 3º) La forma en que opera la transformación en indefinido. Sobre estas cuestiones cabe exponer cuanto a continuación se menciona.

1º) Los supuestos en que la norma sobre encadenamiento de contratos resulta aplicable.

Lo primero que debe resaltarse es que la norma no prevé este efecto, la fijez, en el encadenamiento de contratos cuando se detecte alguna irregularidad en los contratos o se pueda entender suscrito alguno de ellos en fraude de ley. Al igual que ocurría ya desde la reforma de 2006, no es eso lo que se persigue con la medida, sino que se pretende, simplemente, fijar un límite máximo al encadenamiento subjetivo de contratos temporales. Aunque todos los contratos se ajusten a las reglas sobre causalidad y a cualquier otro condicionante o exigencia legal, alcanzado el tope temporal establecido el trabajador deberá considerarse como trabajador fijo en la empresa. Precisamente por eso es también irrelevante que haya existido o no solución de continuidad entre los diferentes contratos o que ésta haya superado o no los veinte días; lo determinante es que se alcancen o no los 24 meses de contratación en un período de 30.

Como se dijo, la ley, tanto en 2006 como ahora, sólo aborda directamente el encadenamiento subjetivo, el que se realiza con un mismo trabajador. El encadenamiento objetivo, esto es el que se produce mediante la rotación de diversos trabajadores que sucesivamente van ocupando un mismo puesto, lo que produce el mismo efecto perverso de que previsibles necesidades permanentes o muy prolongadas se cubren mediante contrataciones temporales, no se aborda sino para remitir su solución a la negociación colectiva.

En efecto el tercer párrafo del nuevo art. 15.5 del ET dispone que “atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal”.

En realidad, no es la mejor de las transposiciones posibles de la Directiva comunitaria ya citada pero no puede entenderse contraria a la misma, pues admite la posibilidad de que los objetivos pretendidos se encarguen a la negociación colectiva.

También se señaló como los precedentes aconsejaban que la ley abordase directamente la regulación de la cuestión.

Por otro lado, como también se dijo, la norma, en este concreto supuesto es meramente pedagógica, incentivadora, pues incluso sin habilitación legal es posible abordar esta cuestión dentro del contenido de los convenios colectivos a la vista de la amplitud que se concede al mismo, conforme al art. 85 del ET. Es más, la previsión ni siquiera es novedosa, pues el ET, como se avanzó, ya desde el Real Decreto-Ley 5/2001 incorporaba precisamente la posibilidad de que en la negociación colectiva se pudieran establecer requisitos adicionales destinados a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal, y en la reforma del año 2006 el, entonces, segundo párrafo del apartado 5 del art. 15 del ET, ya tenía la redacción actual.

2º) Los contratos que se valoran a efectos del encadenamiento y las normas transitorias.

Al igual que ocurría en la reforma del año 2006, quedan fuera del ámbito de aplicación de esta norma sobre sucesión o encadenamiento de contratos temporales los contratos formativos, de relevo o de interinidad, a los que ahora se añaden los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como los que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas siempre que el objeto de dichos contratos sea parte esencial de un itinerario de inserción personalizado. Incluso, conforme a la redacción que la Ley da a la Disposición adicional decimoquinta, número 3, del ET, tampoco se aplicarán las reglas sobre el encadenamiento contractual a las modalidades específicas de contratación contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades, regla que impide que la reiteración de estos especiales contratos con una misma persona, lo que es muy frecuente, sobre todo en el ámbito de la docencia, conduzca a la aplicación de los efectos del encadenamiento contractual.

El ámbito natural de aplicación de la norma se centra, así, sobre todo en los contratos eventuales por circunstancias de la producción y en los contratos

para la realización de obras o servicios determinados, tal como ya antes ocurría.

Ahora bien, en relación con estos contratos se mejora la regulación pues ahora se toman en consideración todos los realizados para la misma empresa, el mismo grupo de empresas, o incluso diversas empresas si se ha producido un supuesto de sucesión empresarial o de subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente y, además, se toman en cuenta aunque se hayan realizado para diferentes puestos de trabajo.

También aquí aparece un matiz en relación con las Administraciones Públicas para evitar que se les apliquen las soluciones previstas, por ejemplo, para los grupos de empresa.

En efecto el artículo 1.6 de la Ley modifica la Disposición adicional decimoquinta, número 3 del ET, señalando que a efectos de valorar diversos contratos para determinar si hay encadenamiento o no, sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada Administración Pública, esto es cada una por separado, sin que, además, formen parte de ellas a estos efectos los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, siempre que tengan personalidad propia. Dos ideas conviene retener; la primera que así no se sanciona la práctica de rotación entre diversos organismos, que no es infrecuente en ciertas Administraciones, aunque al respecto deberán tenerse bien presentes las disposiciones del art. 43 del ET sobre cesión de personal. La segunda, que, como ya se avanzó en relación con alguna otra medida, la excepción se aplica a los organismos y entidades que se rijan por el derecho público, no aquellos otros que dependiendo de las Administraciones se sujeten al derecho privado. En ese ámbito público, cada ente con personalidad jurídico-pública diferenciada se entiende, pues, como un empleador distinto sin que tampoco puedan aplicarse las reglas previstas para los grupos de empresas, por lo que el encadenamiento se valorará exclusivamente en relación con los contratos suscritos por él mismo.

Volviendo al análisis de las reglas generales, debe señalarse que se mantienen las ya vigentes con anterioridad acerca de que computan los contratos que se efectúen directamente con una empresa o las relaciones de trabajo con la misma que deriven de un contrato de puesta a disposición y la irrelevancia de la modalidad contractual utilizada, salvo en relación con los supuestos excluidos a los que ya se hizo mención.

Las modificaciones introducidas merecen algún comentario.

Por un lado, la irrelevancia que ahora existe en relación con el puesto ocupado es una medida acertada que evita toda la problemática a la que me referí y que, en definitiva, promueve la estabilidad y evita maniobras que eludan la aplicación de la norma. Ahora será irrelevante el puesto ocupado, las tareas realizadas o el lugar físico de realización de las mismas. Lo determinante es

que el contrato se pueda entender celebrado con la misma empresa en los términos que a continuación analizaré.

Se protege así, no la reiteración de contratos en un mismo puesto, sino la reiteración de contratos con un mismo empleador, sea cual sea el puesto ocupado, lo que parece muy acertado.

En cuanto al concepto de empresa, entiendo que, al margen de lo que ya se matizó en el ámbito de las Administraciones Públicas, hay que interpretarlo desde esta misma idea de favorecer la estabilidad laboral.

En ese sentido, la referencia al grupo debe ser entendida como aplicable a cualquier grupo de empresas, incluso a los que laboralmente no dan lugar a considerar que existe un único empresario. Es más, si se sostuviese lo contrario la referencia legal sería superflua pues, si existen supuestos de confusión de plantilla o caja única, las diferentes entidades mercantiles se consideran laboralmente como un único empleador y por ello no debería dudarse de que estamos ante contrataciones con el mismo empresario; la referencia legal al grupo solamente encuentra sentido si se desborda este concepto y afecta, también, a las situaciones de sucesión de contratos dentro de grupos no patológicos, legales. Aún siendo una situación legal, la norma laboral ha querido establecer un especial efecto en pro de la estabilidad laboral y, como no es una norma sancionadora, no parece que exista obstáculo para su aplicación a situaciones en las que ninguna ilegalidad concurre; de hecho, como ya se analizó, eso es precisamente lo que ocurre en general; estamos ante una norma pensada no para situaciones de ilegalidad, para las que existen otras soluciones, sino para su aplicación en situaciones legales pero que justifican un impulso a favor de la estabilidad del empleo.

En cuanto a los supuestos de sucesión o subrogación legal o convencional, es claro que, al introducir el matiz de la subrogación convencional, se está pensando en la situación de subrogación de contratistas y, por eso, también me parece una solución razonable y acertada; ahora bien, existen supuestos en los que, como se sabe, la subrogación deriva, no de preceptos legales ni convencionales, sino directamente de los pliegos de condiciones para la concesión del servicio o contrata. En la medida que la norma legal no alude a esta situación pudiera dudarse de si en ella también resulta aplicable. Mi opinión es que también debe jugar pues lo determinante es el efecto subrogatorio que se produce; si el nuevo empleador asume el lugar del anterior en cuanto a la subrogación contractual no creo que exista dificultad para interpretar que normativamente existe una continuidad contractual y que, por ello, le afecta la sucesión contractual que pueda existir entre los contratos anteriores y los nuevos que se realicen, si bien, como ya dije, en estos casos, normalmente más que de varios contratos, hay que hablar de un único contrato que pervive, dificultándose así que se alcance la estabilidad laboral por esta vía, pues la norma mantiene la

exigencia legal de que exista una cadena contractual y, por lo tanto, dos o más contratos.

En cuanto a la valoración de los contratos de puesta a disposición, me parece claro que lo que se valora es la continuidad con el empleador usuario que es, en definitiva, el que recibe los servicios, el titular del puesto de trabajo que ocupa el trabajador. Lo que se ha querido es computar todas las contrataciones que se hagan con un mismo trabajador ya sean directas o través de empresas de trabajo temporal.

Hasta aquí la norma me parece coherente y, desde luego, mejora la regulación precedente, solucionando bastantes de los problemas que podía plantear. Ahora bien, las normas transitorias demoran considerablemente la eficacia de las nuevas soluciones.

En efecto, la Disposición transitoria segunda de la Ley señala que las nuevas reglas que se establecen en el apartado 5 del art. 15 del ET solamente serán de aplicación a los contratos que se suscriban a partir de la entrada en vigor del mismo, aunque en realidad esto mismo se establecía ya desde la vigencia del Real Decreto-Ley 10/2010, por lo que la Disposición señala que a efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo, se tomará el vigente en 18 de junio de 2010, como se sabe la fecha de entrada en vigor del citado Real Decreto-Ley. Así, por lo menos, hasta dentro de dos años de la vigencia de aquél no empezaremos a ver sus consecuencias. Además la Disposición matiza lo anterior, pues a los contratos suscritos con anterioridad al 18 de junio de 2010 se les aplican, a efectos del cómputo de contratos, las reglas precedentes, esto es, las establecidas en el art. 15.5, en su redacción anterior, la que le dio la Ley 43/2006 ya mencionada que, en este sentido, pervivirá mientras esos contratos sigan en vigor.

El problema puede plantearse cuando a efectos del encadenamiento contractual deban computarse contratos suscritos con arreglo a la legislación precedente y otros con arreglo a la nueva legislación.

En estos casos puede sostenerse que como el contrato que produce el encadenamiento se suscribe al amparo de las nuevas normas éstas ya resultan aplicables, pero creo que, a la vista del tenor legal es muy posible que, lamentablemente, se entienda que debe prevalecer la legislación precedente, pues los contratos suscritos al amparo de la misma solamente podrán computarse en la cadena si se han realizado con la misma empresa y para el mismo puesto que el efectuado una vez vigente la actual redacción, porque esas son las reglas que determinaban su posible cómputo en la cadena contractual en la legislación precedente que es la que les resulta aplicable precisamente a éste efecto conforme a la Disposición comentada. A la vista de los problemas que planteaba esa regulación anterior, hubiese sido mejor prescindir de esta norma transitoria, lo que, además, hubiese tenido un efecto muy beneficioso en orden a la estabilidad en el empleo.

3º) La forma en que opera la transformación en indefinido.

Parece claro que, tal como se interpretaba ya en relación con el texto vigente desde el año 2006³⁰, la novación que se ocasiona, convirtiendo la relación laboral en indefinida, se produce automáticamente, ya que no hace falta para que opere una petición expresa del trabajador en tal sentido.

Estamos ante un efecto legalmente imperativo, ante una novación “ex lege” y por ello, con o sin petición previa, alcanzado el plazo legalmente previsto y cumplidos los demás condicionantes legales, el trabajador debe entenderse, ya y sin más trámite, como trabajador fijo de la empresa en la que está efectivamente prestando servicios.

Precisamente por eso y para evitar cualquier duda al respecto, la Ley, confirmando lo que hizo el Real Decreto-Ley 10/2010, ha reformado el apartado 9 del art. 15 del ET, para señalar que en este supuesto, al igual que ya antes se analizó para la llegada del nuevo plazo máximo en los contratos para obra o servicio, el empresario deberá facilitar al trabajador en los diez días siguientes al cumplimiento del plazo indicado, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo en la empresa.

Se confirma así que la novación opera automáticamente y, tal como ya expuse al abordar el supuesto precedente, no hay que atribuir valor constitutivo a la notificación que se entrega a mero título informativo, pues la novación ya está producida con o sin notificación.

Como ya se dijo la Ley ha introducido una nueva precisión, posibilitando que el trabajador solicite del Servicio Público de Empleo un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados a efectos de poder acreditar su condición de fijo en la empresa; se dispone que el Servicio Público de Empleo libraré dicha certificación y lo pondrá en conocimiento de la empresa.

Estamos ante una posibilidad a efectos meramente probatorios, pues ni es obligatorio solicitar ese certificado, ni el mismo tiene eficacia a efectos de calificar la situación, ni desde luego la adquisición de la fijeza se condiciona a que se emita o no el certificado o a lo que el mismo pueda establecer, además de que ese Servicio difícilmente podrá valorar circunstancias como la existencia de subrogaciones, grupos de empresa, etc.

Por otro lado, como la novación es independiente de las circunstancias que afecten a los contratos sucesivos, debe rechazarse cualquier interpretación que pretenda que alcanzado ese límite la conversión puede no operar si se demuestra que hubo una causa cierta y real que justificaba la temporalidad porque, como se ha dicho, la medida introducida en el año 2006 y que se mantiene ahora no se vincula al fraude, sino a la mera superación de un lapso temporal

³⁰ Por ejemplo véase STSJ País Vasco 25 de febrero de 2010, JUR 145255.

con ciertos condicionantes; para los supuestos de fraude perviven las soluciones tradicionales ya comentadas.

Por otro lado, en cuanto a las decisiones extintivas que intenten evitar la aplicación de esta norma sobre sucesión de contratos temporales, cuando sea clara esa intencionalidad, creo que debería actuarse en el mismo sentido que ya expuse en relación con el problema similar que podía plantearse en los contratos para obra o servicio determinado, remitiéndome a cuanto allí manifesté.

Un problema adicional es que la transformación podrá derivar en diferentes contratos indefinidos en atención a la relación mantenida; así, podrá ser un contrato indefinido a tiempo completo, a tiempo parcial, de fijo discontinuo o, incluso, si la transformación se acuerda entre las partes antes de que opere automáticamente, no debe descartarse que se pueda suscribir un contrato para el fomento de la contratación indefinida³¹.

Incluso en el ámbito de las Administraciones Públicas la transformación contractual se realiza mediante la conversión en esa especial situación de interinidad que se encubre bajo la denominación del contrato indefinido pero no fijo.

En efecto, ya en el año 2006, se introducían al respecto dos regulaciones:

La primera disponer que las reglas sobre el encadenamiento de contratos se aplicaban a las Administraciones Públicas, lógicamente en el ámbito de su contratación laboral, lo que parecía obvio pues no había razón alguna para excluirlas.

La segunda, absolutamente errónea en mi opinión e introducida por la puerta trasera, para dar cobertura legal, por vez primera en aquella reforma del año 2006, a la figura del trabajador indefinido pero no fijo construida jurisprudencialmente y que pasaba a adquirir carta de naturaleza legal³², al afirmarse que el encadenamiento contractual en las Administraciones Públicas en los términos analizados, convertiría al trabajador en indefinido, sin perjuicio de la obligación de convocar en forma adecuada la cobertura del correspondiente puesto de trabajo.

Esta es la solución que ahora se mantiene en la nueva redacción que se da a la Disposición adicional decimoquinta del ET, en los términos que comenté

³¹ Al respecto Lahera Forteza, J. “Límites novedosos en el encadenamiento de contratos temporales”, op. cit., p. 64. En los precedentes judiciales, por ejemplo puede verse razonando que no se altera el carácter cíclico de la relación y que, por tanto, la conversión se produce en un contrato fijo discontinuo, STSJ País Vasco 25 de febrero 2010, JUR 145255.

³² Así lo entiende también Tascón López, R. “Reformas en materia de contratación temporal”, op. cit. p. 96. De hecho son numerosas las sentencias que al aplicar la citada norma declaraban a los trabajadores indefinidos pero no fijos. Al respecto y entre otras, por ejemplo, SSTSJ Asturias 12 de marzo de 2010, JUR 153684; Galicia 10 de marzo de 2010, JUR 154282; Madrid 22 de diciembre de 2009, AS 542 (2010); Madrid 14 de septiembre de 2009, JUR 471326, y Madrid 25 de mayo de 2009, AS 1766.

en relación con el contrato para obra o servicio determinado y que en aras a la brevedad doy por reproducidos, señalando, simplemente, que una vez más las Administraciones Públicas quedan prácticamente inmunes ante el fraude en la contratación laboral, lo que no deja de ser sorprendente y contradictorio con las declaraciones a favor de la estabilidad laboral, especialmente porque se omite cualquier otra medida que haría más comprensible la medida como, por ejemplo, la obligación de provisión inmediata del puesto, el reconocimiento de indemnización por el cese del indefinido no fijo, etc., mientras que, por el contrario, la norma sí que recoge expresamente que una vez cubierto el puesto el indefinido no fijo cesa en el puesto que ocupaba.

4.3. La elevación de la indemnización por la extinción de los contratos temporales

Como última medida de las que analizo, cabe señalar que el número cinco del art. 1 de la Ley, confirmando lo que había hecho el Real Decreto-Ley 10/2010, modifica la letra c) del art. 49.1 del ET.

La modificación es simplemente para concretar que la indemnización que en el citado precepto se prevé como consecuencia de la extinción de los contratos temporales, excepto los de interinidad y los formativos, y que era de 8 días de salario por año de servicio o la parte proporcional correspondiente, se eleva a 12 días por año de servicio o la parte proporcional correspondiente.

En todo lo demás se mantiene la regulación y por tanto sigue resultando de plena aplicación la doctrina y jurisprudencia al respecto establecida³³, debiendo destacarse, en todo caso, que la citada indemnización es una norma que cede ante la indemnización que pueda estar prevista en la normativa específica de aplicación y constituye, desde luego, una previsión mejorable por negociación colectiva.

En la actualidad las previsiones específicas, al margen de las que se establezcan en la negociación colectiva, coincidirían con la indemnización establecida en el art. 49.1.c) del ET, pues esencialmente tenían indemnizaciones diferentes los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los contratos temporales en fomento de empleo, en los casos en los que aún podían realizarse, pero en ambos casos las indemnizaciones previstas eran de doce días de salario por año, superiores a la que con carácter general se fijaba con anterioridad, pero no a la que ahora se establece; al margen de todo ello se mantienen las específicas reglas en el ámbito de la construcción en los términos analizados.

³³ Para su estudio, en aras a la brevedad, remito a Goerlich Peset, J. M. y García Rubio, M. A. "Reglas generales en materia de contratación de duración determinada", en AA.VV. (Goerlich Peset, J. M^a, coordinador) *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*, op. cit., especialmente pp. 342 a 346.

La previsión acerca de este incremento indemnizatorio queda considerablemente diferida en su aplicación temporal, pues el número 7 del art. 1 de la Ley añade una Disposición transitoria decimotercera al ET, conforme a la que la indemnización se irá elevando progresivamente desde los 8 días actuales a los 12 previstos y además dicha elevación sólo se irá aplicando a los nuevos contratos que se suscriban.

Así, para los contratos suscritos hasta el 31 de diciembre de 2011, la indemnización se mantendrá en su cuantía actual, esto es, 8 días de salario por año.

Para los suscritos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012, la indemnización es de 9 días por año.

Para los suscritos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2013, la indemnización es de 10 días por año.

Para los suscritos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014, la indemnización es de 11 días por año.

Solamente para los suscritos a partir del 1 de enero de 2015, la indemnización pasará a ser de 12 días por año.

Existe, sin duda, una aplicación muy progresiva que camina en la dirección de ir acercando la indemnización por finalización de los contratos temporales a la que el empleador abonará en los supuestos de un despido, individual o colectivo, por crisis empresarial, pero hasta el año 2015 no se unifica dicha indemnización en cuanto a su coste para el empleador en doce días por año. A partir de dicho año esa es la indemnización prevista legalmente para los contratos temporales (art. 49.1.c) y Disposición transitoria decimotercera del ET y en los despidos por crisis empresarial (arts. 51 y 52 del ET), el Fondo de Garantía Salarial, y luego el Fondo de Capitalización previsto en la Ley, abona 8 días por año de la indemnización, que es de 20 días por año como se sabe, por lo que lo que deben abonar los empleadores son solamente 12 días por año.

Con estas medidas, aunque sólo para los nuevos contratos celebrados a partir del año 2015, desaparece para el empleador la diferencia en coste en la indemnización por extinción contractual entre la que procedería en caso de finalización de un contrato temporal y la que resultaría aplicable en un despido por crisis, aunque no para el trabajador, pues la indemnización en estos despidos, para él, sigue siendo de veinte días de salario por año trabajado con tope de una anualidad, bien que una parte de la misma se asuma por el FOGASA o el Fondo de Capitalización que le sustituya.

Seguir acudiendo a la contratación temporal a partir de ese momento no tendría sentido, salvo por una cultura de la precariedad que debe ser erradicada de nuestras relaciones laborales por los perversos efectos que produce y frente a la que deberían adoptarse medidas más contundentes.

En todo caso el carácter tan diferido de la medida crea dudas acerca de si la misma realmente llegará a aplicarse, pues ello dependerá de que se mantenga

la regulación ahora introducida y sujeta a tan largo plazo no es nada seguro que así ocurra.

5. UNA VALORACIÓN SOBRE LAS MEDIDAS ADOPTADAS

Al valorar las normas que he analizado, creo que puedo señalar que no se camina en la dirección que parece correcta. No se actúa con suficiente intensidad contra el abuso en la contratación temporal, sobre todo porque no se insiste en recuperar la causalidad de la contratación temporal. Así, no se desvincula el contrato de obra de las contrataciones y subcontratas, algo que hubiese sido absolutamente necesario; no se incide, tampoco, sobre la rotación de trabajadores en un mismo puesto de trabajo, algo que sigue remitido a lo que pueda pactarse cuando es evidente que nada o muy poco se ha avanzado al respecto en la negociación colectiva.

En este sentido parecen insuficientes unas medidas que meramente retocan el encadenamiento de contratos con un mismo trabajador, aunque se mejore su regulación, o que incrementan ligeramente y a muy largo plazo, la indemnización de los contratos temporales, medidas acertadas pero de muy escaso calado.

En cuanto a la limitación temporal del contrato de obra o servicio cabe señalar que, si este contrato tiene causa de temporalidad, la limitación temporal (además a 3 años, ampliables) es poco lógica, pues la duración la debería determinar la propia causa; y si no la tiene, no debería admitirse y ese es el caso de su vinculación a la contrata, introducida por la jurisprudencia en una dirección absolutamente desacertada y precarizadora. En todo caso es innegable que esta medida, cuando entre en vigor, de aquí a unos años, generará efectos positivos, pero resulta, cuando menos, muy modesta.

Como además la actuación sobre la flexibilidad interna es mínima, aunque en mi opinión perjudicial para el sistema de negociación colectiva, sigue planeando la duda esencial; según creo, con tanta flexibilidad en la contratación, en la externalización de actividades y en el despido, los ajustes se seguirán produciendo por la dirección de la reducción de plantillas y no por la de reparto y reorganización del trabajo, no por la flexibilidad interna, fracasando así uno de los principales objetivos de la reforma laboral, y, desde luego, en materia de contratación temporal, difícilmente solventará el exceso de temporalidad que existe, ni muy posiblemente conseguirá que tras la crisis la contratación se encauce hacia los contratos indefinidos.

Una vez más se habrá dejado pasar una oportunidad de reorientar la contratación hacia la estabilidad, algo que resulta esencial para el futuro de nuestro sistema productivo, que requiere garantizar un empleo de más calidad en un entorno productivo de mayor valor añadido.