

UNA PANORÁMICA DE LA CONTRATACIÓN LABORAL TRAS LA ÚLTIMA REFORMA CONTENIDA EN EL REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE[&]

*An overview of employment contracts after the last reform contained
in Royal Decree-Law 32/2021, of december 28*

MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO*

Profesor Ayudante Doctor (acreditado como Contratado Doctor)
Universidad de Málaga, España

RESUMEN

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, no deroga, sino que tan solo modifica y corrige algunos aspectos de la reforma laboral del año 2012. Los cambios más trascendentales que se han producido en esta modificación legislativa han sido, sin duda, en materia de contratación laboral, y han supuesto una transformación absoluta del régimen jurídico de los contratos laborales existentes hasta el momento. Por ello, resulta conveniente hacer una presentación de las principales modalidades de contratación laboral, tras las modificaciones operadas por el citado Real Decreto-ley 32/2021, y describir su nuevo régimen jurídico, así como sus características y sus cambios más significativos, resaltando y comentando las últimas novedades para el presente año 2022.

Pues bien, en el presente trabajo podremos comprobar que se han introducido modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores para generalizar los contratos indefinidos y fijar límites a la temporalidad en el mercado laboral español. Han sido eliminados, de este modo, los contratos por obra y servicio determinado, los contratos de interinidad y los contratos eventuales, si bien aún es posible la contratación de duración determinada, pero únicamente por circunstancias de la producción y por sustitución de una persona trabajadora. Se ha efectuado, asimismo, una nueva regulación de los contratos formativos y de los contratos fijos discontinuos. Igualmente, en el sector específico de la construcción, ha sido posible regular los nuevos contratos indefinidos adscritos a obra.

Palabras clave: Contrato de trabajo, duración del contrato, Estatuto de los Trabajadores, mercado de trabajo, modalidades de contratación laboral, reforma laboral.

[&] Este trabajo ha sido desarrollado en el marco de las actividades del Grupo de investigación consolidado PAIDI SEJ-347 «*Políticas de empleo, igualdad e inclusión social*» (financiado por la Junta de Andalucía) y de una estancia de investigación de carácter postdoctoral en la Universidad de Granada (financiada a través de una ayuda obtenida en una convocatoria pública competitiva).

* **Correspondencia a:** Miguel Ángel Gómez Salado. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga. Av. Francisco Trujillo Villanueva, s/n (29001 Málaga, España). — magsalado@uma.es — <https://orcid.org/0000-0002-6003-7206>

Cómo citar: Gómez Salado, Miguel Ángel. (2022). «Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre»; *Lan Harremanak*, 48, 13-56. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.234791>).

Recibido: 9 julio, 2022; aceptado: 23 septiembre, 2022.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2022 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

ABSTRACT

Royal Decree-Law 32/2021, of December 28, on urgent measures for labor reform, the guarantee of employment stability and the transformation of the labor market, does not repeal, but only modifies and corrects some aspects of the labor reform of the year 2012. The most transcendental changes that have occurred in this legislative modification have been, without a doubt, in terms of employment contracts, and have meant an absolute transformation of the legal regime of existing employment contracts up to now. For this reason, it is convenient to make a presentation of the main modalities of labor contracting, after the modifications operated by the aforementioned Royal Decree-Law 32/2021, and describe its new legal regime, as well as its characteristics and its most significant changes, highlighting and commenting on the latest news for the current year 2022.

In the present work, we will be able to verify that modifications have been introduced in the Workers' Statute to generalize permanent contracts and set limits to temporary employment in the Spanish labor market. In this way, contracts for specific work and service, interim contracts and temporary contracts have been eliminated, although fixed-term contracts are still possible, but only due to production circumstances and replacement of a worker. In addition, a new regulation of training contracts and discontinuous fixed contracts has been carried out. Likewise, in the specific construction sector, it has been possible to regulate the new permanent contracts assigned to construction.

Keywords: Work contract, duration of the work contract, Workers' Statute, labor market, labor contracting modalities, labor reform.

El árbol de las leyes ha de podarse continuamente.

Anatole France

1. Una brevísima referencia a la última reforma laboral

Con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo¹ (en lo sucesivo, Real Decreto-ley 32/2021), se introduce la reforma laboral española más importante del Gobierno actual y de los últimos años (así lo entiende también Mella Méndez, 2022).

Esta nueva reforma contenida en el mencionado Real Decreto-ley 32/2021, sin ser una contrarreforma de la de 2012², «camina en dirección contraria a la(s) que ha(n) sido habitual(es) en los últimos tiempos», tal y como expresa su exposición de motivos, y pretende corregir de manera decidida uno de los problemas más graves de nuestro mercado de trabajo: la excesiva temporalidad, que ha ejercido una gran presión sobre los salarios y el resto de condiciones laborales de las personas trabajadoras (además de impedirles ejercer de manera plena sus derechos), y ha creado una inercia, de dimensión cultural, que ha mermado el crecimiento de las empresas y su productividad. En este sentido, podemos señalar que dos de sus principales objetivos son, de un lado, el de apostar por el empleo indefinido o fijo y, de otro lado, el de modificar el régimen legal de los contratos temporales, todo ello con la finalidad de «promover la estabilidad en el empleo y la limitación de un uso abusivo, injustificado y desproporcionado de la contratación temporal».

De conformidad con los propósitos de esta nueva reforma laboral³, se lleva a cabo la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre⁴ (en adelante, ET). En particular, se modifica la redacción del art. 15 del ET, partiendo de la generalización y el reforzamiento del contrato indefinido, y desaparecen las tradicionales modalidades de contratación temporal (contrato

¹ BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

² Aunque el Real Decreto-ley 32/2021 no deroga la reforma laboral de 2012, sí que modifica y corrige algunos de los aspectos más lesivos de la misma. Sobre este particular, *vid.* Gómez Salado (2022: 215-242).

³ Sobre esta cuestión, *vid.* los siguientes trabajos, entre otros: Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano (2022), Fernández Navarro (2022: 374-382) y Montes Adalid (2022: 383-392).

⁴ BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

por obra o servicio determinado, contrato de interinidad y contrato eventual por circunstancias de la producción⁵). Las demás modalidades de contratos de trabajo existentes con anterioridad se mantienen, si bien se introducen ciertos cambios en sus características y en los requisitos que se exigen para su formalización.

En las páginas que siguen, vamos a efectuar un análisis que consiste en una revisión y puesta al día de los aspectos clave de las principales modalidades de contratos de trabajo según su duración, destacando y comentando las novedades y los cambios más relevantes para el presente año 2022.

2. La apuesta por la contratación indefinida

La reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 32/2021 apuesta de manera clara por promover relaciones de trabajo indefinidas, procurando reconducir la contratación laboral temporal hacia la contratación indefinida en cualquiera de sus modalidades: el contrato indefinido ordinario, el contrato indefinido fijo-discontinuo y el contrato indefinido adscrito a la obra.

2.1. Una primera aproximación a los contratos de carácter indefinido: los grandes protagonistas de la reforma

En primer lugar, conviene señalar que el contrato de trabajo indefinido o fijo⁶ se define como aquel que se acuerda sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Por tanto, y a diferencia de lo que ocurre con los contratos temporales o formativos (que estudiaremos más adelante), el contrato indefinido no tiene una fecha concreta de extinción, en la medida en que el vínculo laboral entre la empresa y la persona trabajadora puede perdurar hasta que alguna de estas dos partes lo rompa.

El espíritu de la última reforma laboral, aprobada en el mes de diciembre de 2021, no ha sido otro que otorgar una absoluta primacía a este contrato in-

⁵ El art. 15 del ET, en su redacción previa a la reforma laboral, disponía que el contrato de trabajo podía celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, estableciendo las tres modalidades de contratación temporal mencionadas: el contrato por obra o servicio determinado, el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato de interinidad. Dichas modalidades contractuales habían sido objeto de desarrollo reglamentario por el 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del ET en materia de contratos de duración determinada.

⁶ Este tipo de contrato se utiliza cuando se quiere establecer una relación laboral entre una empresa y una persona trabajadora sin una fecha de finalización determinada. Por esto, a las personas trabajadoras que gozan de este tipo de contratos suelen ser conocidas como «fijas».

definido, con la finalidad de acabar con la precariedad laboral y la temporalidad en el empleo (recordemos que el propio texto de la reforma dispone que «*España encabeza el ranking europeo de la temporalidad, con una diferencia de casi 12 puntos porcentuales sobre la media de la Unión Europea*»). Con vigencia a partir del 30 de marzo de 2022, el Real Decreto-ley 32/2021 modificó la redacción del art. 15.1 del ET⁷ para establecer el contrato indefinido como regla general: en particular, se fijó la presunción legal de que «*el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido*» (expresión esta que sustituye a la anterior, que daba un carácter opcional a este tipo de contrato laboral: «*el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada*»). En el caso de existir alguna controversia, será la persona empresaria quien tenga que probar que se dan causas legales para el contrato temporal.

Tras la reforma laboral, y según los datos facilitados por el Gabinete de Comunicación del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Gobierno de España, 2022a), España ha registrado un total de 1.640.595 contratos durante el pasado mes de mayo de 2022⁸ (ello supone una subida de 95.287 —6,17%— sobre el mismo mes del año 2021), de los que 730.427 eran nuevos contratos indefinidos (*vid.* la gráfica 1), la mayor cifra en un mes de toda la serie histórica. Estas cifras, logradas en el mes de mayo, suponen claramente el inicio de un cambio de paradigma hacia la estabilidad en el empleo.

Sin duda alguna, se trata de un dato que cobra una especial importancia, dado que en el referido mes la contratación laboral ha sido habitualmente de carácter temporal para poder afrontar la campaña de verano.

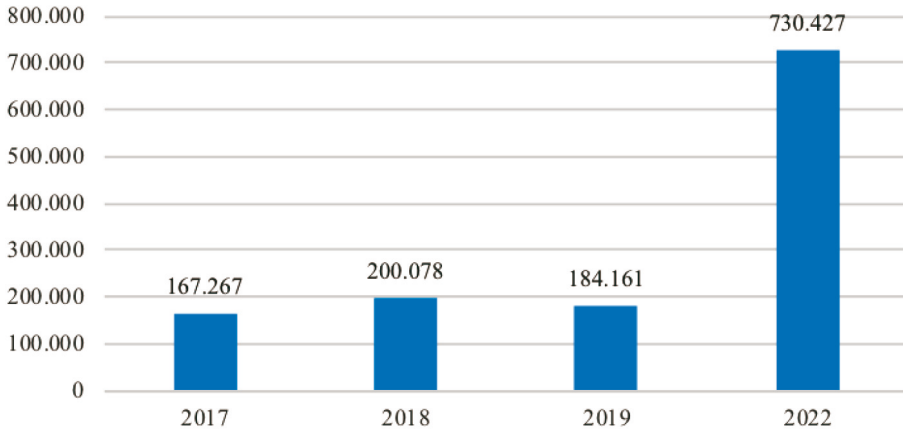
Por otro lado, interesa destacar que los contratos indefinidos del mes de mayo se han dividido en 291.308 contratos a tiempo completo, 264.524 contratos fijos-discontinuos y 174.595 contratos a tiempo parcial.

En términos acumulados, los contratos indefinidos a tiempo completo alcanzan de enero a mayo del presente ejercicio un total de 1.156.558, es decir, un 133,31% más que en igual periodo del pasado año 2021.

⁷ Sobre este precepto, se ha señalado lo siguiente: «*Llama la atención —al menos a mí— la simplicidad, y la sobrevaloración, con las que suele acogerse la nueva formulación del artículo 15.1 ET. Solo desde un nominalismo normativista, en extremo irrealista y ajeno al sistema de fuentes de la contratación laboral puede pensarse que hay un cambio de modelo jurídico, en relación con la regulación precedente, porque ahora se plasma una presunción (aunque pareciera entenderse que es iuris et de iure, siempre cabrá la prueba en contrario de que concurre una causa justificada legal de temporalidad, como en el caso del artículo 49.1 c), párrafo tercero ET -si es iuris et de iure la fijeza como sanción a los incumplimientos o al encabalgamiento de contratos). Varias razones podrían esgrimirse para relativizar este cambio de texto normativo*». *Vid.* Molina Navarrete (2022b: 64-65).

⁸ Durante el mes de abril, se firmaron 1.450.093 contratos de los que 698.646 eran de carácter indefinido. Representan el 48,2%, es decir, uno de cada dos contratos firmados en abril ha sido indefinido. *Vid.* Gobierno de España (2022b).

Gráfica 1
Evolución de los contratos indefinidos registrados (meses de mayo)



Fuente: Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Los datos de contratación, en relación a los registrados antes de la pandemia, también evidencian una gran mejora de la calidad de los nuevos contratos, según el Gabinete de Comunicación del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Gobierno de España, 2022a).

Dicho todo lo anterior, tenemos que recordar que, aunque uno de los tipos de contratos indefinidos más conocidos es el «ordinario», no es el único. Seguidamente, nos vamos a detener en este y en otros dos tipos que han cobrado especial importancia tras la reforma: los mencionados contratos indefinidos fijos-discontinuos y los contratos laborales indefinidos adscritos a la obra.

2.2. El contrato indefinido ordinario como regla general (art. 15.1 del ET)

2.2.1. Delimitación y alcance

El contrato indefinido ordinario o común es la modalidad «preferida»⁹ por nuestro ordenamiento jurídico-laboral¹⁰ y cumple con las condiciones descritas anteriormente. Es decir, se trata de aquel contrato que se concierta entre la persona trabajadora y la parte empleadora (ya sea una persona empresaria individual o una empresa) sin establecer una fecha de finalización de la relación la-

⁹ Así lo estima también Beltrán de Heredia Ruiz (2022a).

¹⁰ En este sentido, se puede señalar que goza del favor del legislador.

boral¹¹ (tan solo se indica la fecha de inicio de la relación laboral, pero no la de su terminación). Por ello, este contrato suele ser calificado como el más estable y el que goza de una mayor protección en nuestro país, lo que hace que sea el más deseado por la mayoría de las personas trabajadoras.

Otro de los caracteres más destacados del contrato indefinido ordinario es que tiene un ámbito subjetivo universal, en la medida en que cualquier persona trabajadora puede ser contratada a su amparo y cualquier empresa puede hacer uso del mismo en la contratación.

Asimismo, conviene indicar que la contratación indefinida ordinaria, como modelo contractual «tipo» e incluso «ideal», queda evidenciada en la nueva regla general fijada en el art. 15.1 del ET que, como ya hemos señalado, confirma que el contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido, «*rompiendo esa dualidad estructural caracterizadora del mercado de trabajo español, que ha existido hasta la reforma de 2021*» (Sicre Gilaber, 2022: 6).

2.2.2. *Requisitos formales*

Se establece, como regla general, la libertad de forma a la hora de celebrar este contrato laboral. Esto significa que se podrá celebrar, bien de manera escrita, bien de manera verbal, de palabra entre las dos partes de la relación laboral. Ahora bien, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

No se va a poder aplicar, sin embargo, dicha libertad de forma en todos los supuestos, ya que nos vamos a encontrar con ciertos casos en los que el contrato laboral por tiempo indefinido se va a tener que celebrar, necesariamente, por escrito (*vid.* el art. 8.2 del ET). Algunos de estos supuestos, en los que se hace necesario que los contratos consten por escrito, son los contratos indefinidos a tiempo parcial y los fijos-discontinuos.

Asimismo, el contrato de trabajo indefinido se podrá celebrar a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos¹².

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

¹¹ A priori, se tiene intención de que la persona trabajadora pase a formar parte de la plantilla de la empresa mientras esta tenga actividad.

¹² Si el contrato indefinido se celebra a tiempo parcial, tendrá que figurar el número de horas ordinarias de trabajo contratadas y su distribución porque, de lo contrario, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario del carácter a tiempo parcial de los servicios.

2.2.3. *Supuestos en los que se convierte otro tipo de contrato en indefinido*

Paralelamente a la existencia de un contrato indefinido ordinario (ya sea este a jornada completa, a tiempo parcial, o para la prestación de servicios fijos discontinuos), la adquisición de la condición de indefinido por parte de la persona trabajadora, podrá derivar de otros supuestos, como los siguientes:

a) *No dar de alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social.*

No dar de alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social «una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba», tal y como establece el art. 15.4 del ET¹³.

b) *Contratos temporales celebrados en fraude de ley.*

Aquellas personas trabajadoras con contratos temporales que hayan sido celebrados en fraude de ley¹⁴.

c) *Encadenamiento de contratos temporales.*

Hay que destacar que, de conformidad con el art. 15.5 del ET¹⁵, y con la última reforma laboral, se ha conseguido limitar a 18 meses (en un espacio temporal de 24 meses) el periodo máximo en que se pueden encadenar contratos de duración determinada. Una vez transcurrido este periodo (que, con anterioridad a la reforma laboral, era de 24 meses en un espacio temporal de 30 meses¹⁶), cualquier persona trabajadora pasará a adquirir la condición de indefinida. Con efectos de 30 de marzo de 2022, tenemos que señalar que:

— Igualmente, «adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal» (art. 15.5 del ET). O lo que es lo mismo, la persona adquirirá la condición de indefinida cuando el puesto haya sido cubierto por otras personas antes en las condiciones detalladas.

¹³ Vid. la STS, de 14 de julio de 2009 (rec. núm. 3713/2008).

¹⁴ Vid. la STS, de 18 de septiembre de 2009 (rec. núm. 4001/2008) y la STSJ de Andalucía, de 27 de enero de 2000 (núm. 308/2000).

¹⁵ Art. 15.5 del ET: Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubiesen estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o distinto puesto de trabajo en la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

¹⁶ Se reduce, por tanto, a 18 meses en un periodo de 24 meses el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de persona trabajadora indefinida, frente a los 24 meses en un periodo de 30 meses.

- «Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente» (art. 15.5 del ET).
- En relación a los contratos de trabajo que hayan sido suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del nuevo texto del art. 15.5 del ET, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto, se tendrá en cuenta únicamente el contrato vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021.

2.2.4. *Periodo de prueba*

Por lo que respecta al periodo de prueba del contrato indefinido, tenemos que señalar que siempre hay que respetar las siguientes exigencias:

- El periodo de prueba tiene que ser expreso y debe establecerse por escrito, independientemente de que el convenio colectivo que resulte de aplicación recoja esta condición de un modo genérico.
- El pacto tiene que realizarse al comienzo de la relación de trabajo.

Asimismo, debemos considerar que el periodo de prueba será considerado nulo cuando la persona trabajadora ya haya desempeñado previamente las mismas funciones en la empresa correspondiente.

Seguidamente, mencionamos dos reglas referidas a la duración del periodo de prueba del contrato de trabajo (art. 14 del ET):

- Será la acordada entre la empresa y la persona trabajadora, dentro de los límites de lo que fije el convenio colectivo que se aplique.
- En defecto de pacto en convenio, o cuando el mismo no haya establecido nada al respecto, el periodo de prueba durará, como máximo, 6 meses para personas técnicas tituladas y 2 meses para el resto de personas trabajadoras. En las empresas de menos de 25 personas trabajadoras, el límite es de 3 meses, y de 1 mes para los contratos temporales de menos de 6 meses.

2.2.5. *Derechos e indemnización*

Desde la perspectiva de la persona trabajadora, la gran ventaja de tener un contrato indefinido es clara y evidente: el mismo no tiene fecha de terminación, si bien ello no significa que la empresa no pueda extinguir la relación laboral. Ello, sin duda, se traduce en lo que conocemos como estabilidad laboral.

Por lo demás, los derechos laborales de las personas trabajadoras son los mismos que tienen aquellas otras que cuentan con un contrato de trabajo temporal. Esto es, no pueden existir diferencias, sin una justificación objetiva, en todo lo

que respecta al salario, a las vacaciones, a los permisos, al descanso entre una persona trabajadora indefinida y una temporal o con un contrato formativo.

Para la extinción de los contratos indefinidos, tendrá que concurrir alguna de las causas de extinción que señala el art. 49 del ET, extinción que puede producirse bien por la voluntad concurrente de las partes, o por causas inherentes a las partes, o por voluntad de la persona trabajadora, o finalmente por decisión de la empresa, en cuyo caso estaríamos ante un despido (disciplinario, individual por causas objetivas, colectivo o por fuerza mayor) y la empresa, para materializarlo, tendrá que cumplir una serie de requisitos formales, además de acreditar una causa de extinción del contrato, de las previstas en nuestro ordenamiento jurídico.

La indemnización a pagar dependerá del tipo de despido por el que se haya procedido a realizar la extinción del contrato. En caso de despido disciplinario, no se tendrá derecho a indemnización; en caso de despido objetivo, una indemnización de 20 días por cada año trabajado; y, si no ha existido causa o se ha realizado un despido de modo inadecuado, la indemnización será de 45 días por cada año trabajado —hasta febrero del año 2012— y 33 días por cada año trabajado posteriormente.

2.3. La reformulación y potenciación del contrato indefinido fijo-discontinuo (art. 16 del ET)

2.3.1. *Delimitación y alcance*

El llamado contrato fijo-discontinuo es un viejo conocido de nuestro ordenamiento jurídico-laboral. Se encuentra presente desde hace bastante tiempo en España, pero nunca logró alcanzar en nuestro sistema el papel fundamental que muchas personas quisieron otorgarle (Calvo Gallego, 2022: 136).

Se regula en el art. 16 del ET, donde se concibe como un tipo de contrato indefinido que se celebra para llevar a cabo aquellos trabajos que tengan el carácter de «fijos» (esto es, que tengan una naturaleza estable, permanente, constante o habitual), pero que sean «discontinuos» en el tiempo (es decir, resulta inherente a este tipo de contratos que haya determinados intervalos temporales en los que no se presten servicios porque no exista trabajo que atender). Se dirige, en particular, a algunos sectores que, hasta ahora, solían recurrir a la contratación temporal, como es el caso del turismo.

Con la última reforma laboral, ha sido uno de los contratos que más ha potenciado el legislador urgente en su lucha contra la excesiva temporalidad, y ello nos parece muy acertado, ya que entendemos que esta figura ofrece una mayor estabilidad (Goerlich Peset, 2022: 59; Kahale Carrillo, 2022a; y Kahale Carrillo, 2022b) (y, por tanto, algo más de seguridad a las personas trabajadoras) que la mera reiteración de contratos temporales y, además, conlleva importantes avan-

ces en todo lo que respecta a la igualdad de derechos (como se podrá comprobar más tarde). Ahora bien, hay quienes han señalado que, a pesar de las grandes mejoras que supone, no es un ideal de calidad en el empleo, ni una opción asumida en muchos casos de manera voluntaria por las propias personas trabajadoras (en este sentido, Calvo Gallego, 2022: 136), sino una «figura jurídico-contractual que, en la práctica, acumula una elevada dosis de precariedad, desprotección y agravios reguladores» (Molina Navarrete, 2022b: 67), que podría calificarse también como una «fase intermedia hacia otra de mayor protección» (Molina Navarrete, 2022b: 68).

En términos generales, tal y como se prevé en la propia exposición de motivos del Real Decreto-ley 32/2021, en la vigente redacción del art. 16 del ET «desaparece por fin la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos . (...) En definitiva, no resulta justificado distinguir ni a efectos legales ni conceptuales el fijo discontinuo del fijo periódico, incluyéndolos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral y recoge un catálogo de derechos de las personas trabajadoras que, sin perjuicio de las especialidades asociadas a esta modalidad contractual, garantiza el principio de no discriminación e igualdad de trato». Sin duda, este importante cambio incorporado en el texto de la reforma nos parece del todo acertado.

2.3.2. *Causas que justifican la celebración de contratos indefinidos fijos-discontinuos*

Dicho lo anterior, queremos destacar que el ámbito de aplicación de los denominados contratos fijos-discontinuos¹⁷ ha sido ampliado como consecuencia de la reforma laboral operada por Real Decreto-ley 32/2021, justo con el fin de acabar con la gran temporalidad de ciertas profesiones que, por su propia naturaleza, no pueden llevarse a cabo de un modo estable en el tiempo.

Concretamente, el mencionado Real Decreto-ley 32/2021, con vigencia a partir del día 30 de marzo de 2022, se encarga de modificar el art. 16 del ET para ofrecer una nueva definición al contrato de trabajo fijo-discontinuo, asumiendo alguno de los supuestos de contratación que, hasta el momento, se cubrían con el ya derogado contrato por obra o servicio. En dicho precepto legal quedan fijados, de este modo, los siguientes supuestos que justifican la celebración de estos contratos:

- Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

¹⁷ Los cuales puede entrar en conflicto con los contratos temporales que, como sabemos, no ofrecen tantas garantías para las personas trabajadoras.

- Para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan naturaleza estacional o de temporada, pero que son de prestación intermitente y tienen períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En este supuesto, «*los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones*». Una vez que se haya cumplido el plazo máximo de inactividad fijado en el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el plazo de 3 meses, «*la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan*» (art. 16.4 del ET).
- Asimismo, van a poder celebrarse entre las Empresas de Trabajo Temporal (en lo sucesivo, ETT) y aquellas personas contratadas para ser cedidas, incluso para la cobertura de necesidades temporales de diversas empresas usuarias, coincidiendo los períodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos (*vid.* el art. 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT¹⁸).

Seguidamente, nos encargamos de enumerar algunos de los ejemplos más comunes de trabajos que se engloban dentro de los fijos-discontinuos:

- Los múltiples trabajos realizados que tienen que ver con la educación y los centros escolares: profesorado, personal de cocina y limpieza, personal de enfermería escolar, personal de secretaría y conserjería, personas monitoras (de comedor, ruta escolar y actividades extraescolares), etc. Aquellas personas que prestan sus servicios en una empresa de estas características, como podrían ser las que se dedican a conducir un autobús o medio de transporte escolar, saben que tienen un empleo estable, aunque intermitente en el tiempo, ya que tan solo trabajan en aquellos periodos en los que el alumnado cursa sus estudios.
- Igualmente, todos aquellos trabajos agrícolas de temporada en unos periodos determinados, dependiendo de la climatología y el transcurso de las cosechas (en particular, nos referimos a los trabajos de recolección y trabajo en el campo).
- Finalmente, también podemos mencionar los trabajos que se relacionan con las actividades y servicios de carácter estacional, como son aquellos que están ligados al turismo, la hotelería y la restauración y que se desarrollan durante los meses de verano en las zonas de costa o de invierno en los lugares de montaña: recepcionistas, socorristas y personal de piscina, personal de seguridad y mantenimiento, guías, personal de animación, personal de cocina, etc.

¹⁸ BOE núm. 131, de 2 de junio de 1994.

2.3.3. *Requisitos formales*

El contrato laboral fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en los arts. 8.2 y 16.2 del ET, se tendrá que formalizar necesariamente por escrito. Asimismo, se establece en el art. 16.2 del ET un contenido mínimo de la obligación documental, ya que habrá que reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas podrán tener jornada completa o parcial, pero siempre su relación laboral será de carácter indefinido. A este respecto, cabe destacar que se ha modificado el art. 16.5 del ET, permitiendo que los contratos fijos-discontinuos puedan realizarse a tiempo parcial cuando por convenio colectivo se permita.

En relación a lo anterior, hemos encontrado trabajos donde se sospecha que dichos «*contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial pueden quedar dirigidos mayoritaria o exclusivamente a mujeres, una vez más, perpetuando así la división sexual del trabajo y la pobreza laboral*» (Fernández Ramírez, 2022: 197-236).

Asimismo, puede indicarse que el art. 16.3 del ET señala que, por medio de convenio colectivo o, en su defecto, de acuerdo de empresa, se tendrán que fijar los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa también tendrá que trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas-discontinuas una vez se produzcan.

2.3.4. *Periodo de prueba*

La duración del periodo de prueba de estos contratos indefinidos se especifica en los convenios colectivos, salvo que el convenio establezca otros plazos. Su duración no puede exceder de: 6 meses para las personas técnicas tituladas y 2 meses para las demás personas trabajadoras (salvo en las empresas de menos de 25 personas trabajadoras, que puede ser de 3 meses).

2.3.5. *Derechos e indemnización*

Por otro lado, interesa señalar que las personas trabajadoras que se encuentran ligadas a una compañía con un contrato indefinido fijo-discontinuo

gozan de los mismos derechos que las demás personas trabajadoras en materia de formación, vacaciones, permisos, derechos de representación, etc. Esto no ha sido así siempre, pues, hasta poco tiempo, estas personas trabajadoras tenían los derechos laborales propios de un contrato temporal, mucho más limitados.

Se desprende de los últimos apartados del art. 16 del ET que el legislador urgente ha hecho suya la doctrina del Tribunal Supremo, en la medida en que, ahora, estas personas trabajadoras cuentan con los siguientes derechos:

- Art. 16.6 del ET: no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.
- Art. 16.6 del ET: tienen *«derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, y no solo el tiempo de servicios efectivamente prestados»*. En este precepto legal se genera una cierta inseguridad jurídica, en la medida en que, tras la redacción anterior, se establece una excepción para el cómputo: *«con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia»*. Desde nuestro punto de vista, tienen el derecho a que su antigüedad se calcule considerando toda la duración de la relación laboral, y no el tiempo de servicios realizados. Esto significa que a una persona con un contrato indefinido fijo-discontinuo que lleva trabajando 4 años en una empresa, le corresponderá una antigüedad de 4 años, aunque solo haya trabajado 4 meses en cada año.
- Art. 16.7 del ET: tienen derecho a ser informadas por la empresa, al igual que la representación legal de las personas trabajadoras, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de tal forma que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.
- Art. 16.8 del ET: tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Es evidente que, para la persona trabajadora, la contratación como indefinida fija-discontinua supone importantes ventajas frente a la contratación temporal en materia de estabilidad, siendo también mayor la indemnización a la que se tendrá derecho en caso de despido.

2.4. El nuevo contrato indefinido adscrito a la obra en el sector de la construcción (DA 3.^a de la LSSC)

2.4.1. Delimitación y alcance

La Disposición Adicional 3.^a del ET y la Disposición Adicional 3.^a de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción¹⁹ (en adelante, LSSC) atribuían a la negociación colectiva²⁰ la facultad de adaptar el contrato temporal de obra o servicio determinado (regulado con carácter general en el art. 15 del ET) a las necesidades especiales del sector de la construcción para garantizar una mayor estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras. Y, en este sentido, el Convenio General del Sector de la Construcción²¹, de ámbito estatal, regulaba el contrato «fijo de obra», que tan solo era una concreción del contrato de obra o servicio determinado.

Ahora bien, en respuesta a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea²² referida al contrato fijo de obra, el art. 2 del Real Decretoley 32/2021 introduce, con efectos del 31 de diciembre de 2021, una modificación de la Disposición Adicional 3.^a de la LSSC para regular el nuevo —y muy complejo²³— contrato indefinido adscrito a la obra (esta apuesta por la consideración del carácter indefinido del vínculo laboral²⁴, como vemos, supone la principal novedad introducida²⁵), que viene a sustituir al anterior contrato temporal de obra regulado en el convenio colectivo. Podemos destacar, a este respecto, que el hecho de que no se hayan producido cambios especialmente significativos nos ha llevado a pensar, en más de una ocasión, que:

- Con esta reforma, no se han cambiado demasiadas cosas, pero sí que se ha modificado la denominación de la modalidad contractual por la de «contrato indefinido adscrito a la obra». Este cambio de nombre²⁶ ha sido calificado por la doctrina como meramente estético o decorativo (Vicente Palacio, 2022:227), postura que compartimos en parte, si bien ob-

¹⁹ BOE núm. 250, de 19 de octubre de 2006.

²⁰ Sobre la negociación colectiva y la reforma, *vid.* Vila Tierno (2022a).

²¹ *Vid.* su art. 24.

²² *Vid.* la STJUE, de 24 de junio de 2021 (asunto C-550/19).

²³ También lo considera Molina Navarrete (2022b: 70).

²⁴ Erradicando el carácter temporal de este contrato.

²⁵ También podremos comprobar que se han fijado ciertas particularidades en lo que respecta a su régimen extintivo.

²⁶ Incorporando el calificativo de «indefinido».

²⁷ En similares términos, se manifiesta Aragón Gómez (2022: 54): «En definitiva, el previo contrato fijo de obra se extinguía ante la ausencia de una nueva obra en la misma provincia. Y el nuevo contrato indefinido adscrito a obra también y con la misma indemnización. El previo contrato fijo de obra se resolvía si el trabajador no estaba conforme con el nuevo destino. Y el nuevo contrato indefinido

servamos que hay una clara orientación de la regulación hacia una mayor estabilidad contractual en el sector.

- Esta nueva regulación del contrato puede representar un cambio estadístico o, como ya ha señalado algún autor, una «*nueva máscara de la temporalidad*» (Molina Navarrete, 2022a; en la misma línea, Aragón Gómez, 2022: 56; Calvo Gallego y Asquerino Lamparero, 2022: 203; y Esteban Miguel, 2022: 111) porque, a raíz de la reforma laboral, estos contratos se computan como contratos indefinidos, y no como contratos temporales, cuando en la práctica se extinguen como el anterior contrato fijo de obra.

Una vez dicho lo anterior, nos interesa delimitar el alcance particular de este contrato. Desde una perspectiva objetiva, tan solo es de aplicación a aquellas empresas del sector «*de (la) construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción*». Pues bien, de acuerdo con el art. 3 (ámbito funcional) del VI Convenio General del Sector de la Construcción²⁸, podemos entender como actividades propias del sector: a) las dedicadas a la construcción y obras públicas; b) la conservación y el mantenimiento de infraestructuras; c) las canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales; d) embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos; e) el comercio de la construcción mayoritario y exclusivista. Asimismo, dicho convenio relaciona y detalla, en su Anexo I, las actividades que integran el campo de aplicación de este convenio, pero tan solo «*a título enunciativo y no exhaustivo*».

En este mismo sentido, se ha señalado que «*la delimitación de este sector parece hacerse así mediante una genérica remisión al ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción, siendo, al menos a mi juicio, una delimitación abierta a las posibles adaptaciones y ampliaciones que esta misma norma general pudiera experimentar, ya sea en su articulado (art. 3 CCGC), o en el correspondiente Anexo (Anexo I), como consecuencia, normalmente, de la incorporación de nuevas actividades o ámbitos de negocio*»²⁹.

Desde una perspectiva subjetiva, la referida modalidad contractual únicamente alcanza, tal y como establece la norma, a las personas trabajadoras «*adscritas a la obra*», esto es, a aquellas que tienen por objeto las «*tareas*» o los «*ser-*

adscrito a obra también y con los mismos efectos. Tras la extinción del contrato fijo de obra, el trabajador tenía derecho a desempleo. Y tras la extinción del nuevo contrato indefinido adscrito a obra también y en iguales términos. ¿Qué ha cambiado entonces? Nada, salvo el nombre». Vid. también, Esteban Miguel (2022: 111).

²⁸ BOE núm. 232, de 26 de septiembre de 2017.

²⁹ Calvo Gallego, F.J., y Asquerino Lamparero, M.J., «Del contrato fijo de obra a la relación indefinida adscrita a obra y su extinción por razones formalmente inherentes a la persona del trabajador», *Temas laborales*, núm. 161, 2022, pág. 208.

vicios» (se consideran, por tanto, no solo las prestaciones básicamente físicas, sino también las prestaciones esencialmente intelectuales) cuya «finalidad» y «resultado» estén vinculados a obras de construcción³⁰ (por ejemplo, una empresa constructora que tiene la necesidad de contratar a personal de obra para la construcción de una urbanización en Jerez de la Frontera). Ahora bien, también dispone la norma que quedan al margen todas las personas trabajadoras del sector de la construcción «*que formen parte del personal de estructura*», es decir, aquellas personas asalariadas cuya contratación no dependa del desarrollo de una obra concreta; generalmente (en similares términos, Folgoso Olmo, 2022; y Calvo Gallego, 2022: 131-132), el personal de oficina, técnico u operario cuya labor se encuentre ligada a la sede de la empresa (este otro sería el caso, por ejemplo, de una empresa constructora donde existe la necesidad de contratar a una persona como directora comercial, en cuyo caso se utilizaría un contrato indefinido).

2.4.2. Finalización de la obra

Se puede señalar que la nueva Disposición Adicional 3.^a de la LSSC dispone que se entiende por finalización de las obras y servicios, teniendo en cuenta solo tres tasadas circunstancias:

- La «*terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por* la persona trabajadora.
- También se considera la «*disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada*».
- Así como «*la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad*».

Prevé, además, que «*la finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en esta disposición*»,

³⁰ En este sentido, Calvo Gallego, F.J., «La reforma de la contratación temporal...», *op. cit.*, pág. 131. Este autor señala que, a su juicio, es el «último participio el que debe darnos la clave para comprender correctamente esta delimitación. Y ello en la medida en la que en este caso la vinculación no pretendería hacer referencia a una simple o genérica conexión, directa o indirecta con las obras propias del sector. Muy al contrario, creemos que lo que la norma pretende destacar —por utilizar la terminología de la RAE— es que el objeto inicial de la prestación esté sometido, conectado, en cuanto a su continuidad y subsistencia, a la concreta obra con las que esté vinculado, normalmente mediante su identificación en el propio contrato, obligando o bien a su modificación o incluso a su extinción, cuando aquellas a las que inicialmente estaba adscrito, se agotasen o concluyeran. Sería, por tanto, esa delimitación objetiva de la actividad pactada y su vinculación con una o más concretas obras las que justificarían la calificación como indefinido adscrito a obra de estas concretas relaciones».

que es de carácter obligatorio para la empresa. Con ello, como bien ha señalado algún autor, se procura evitar, mediante la recolocación, «*que la concurrencia de causas extintivas conlleve la verdadera terminación del vínculo*» (Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano y Rodríguez Iniesta, 2022: 25).

2.4.3. *Recolocación y formación*

Al concluir la obra, como ya hemos señalado, las empresas tendrán la obligación de realizar una propuesta³¹ de recolocación a las personas trabajadoras en una nueva obra (lo que implica una clara garantía de estabilidad; en el mismo sentido, Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano y Rodríguez Iniesta, 2022: 25) previo desarrollo, cuando sea necesario, de un proceso de formación o recualificación. Este proceso de formación, que será siempre a cargo de la empresa, podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales.

La propuesta de recolocación se tendrá que formalizar por escrito por medio de una cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, la ubicación de la obra y la fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto.

La referida cláusula, que será anexada al contrato de trabajo, tendrá que someterse a aceptación de la persona trabajadora con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en que se encuentre prestando servicios.

2.4.4. *Extinción del contrato e indemnización*

Una vez efectuada la mencionada propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a la obra puede extinguirse (además de por las causas establecidas en el ET) por «*motivos inherentes a la persona trabajadora*» cuando se dé alguna de las tres siguientes circunstancias:

1. La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación. En este primer caso, se deberá notificar por escrito a la empresa el rechazo de la propuesta en el plazo de 7 días desde que se tenga conocimiento de la comunicación empresarial.
2. La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

³¹ Dicha propuesta se tiene que realizar en un plazo de 5 días y por escrito.

3. No existe en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora ninguna obra de la empresa acorde a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional, una vez analizada su cualificación o posible recualificación. En estos dos últimos casos, la empresa deberá notificar a la persona trabajadora la extinción del contrato con una antelación de 15 días a su efectividad.

Interesa señalar ahora que, en los casos anteriores, la persona trabajadora se encontrará en situación legal de desempleo a los efectos de la percepción de la prestación correspondiente (*vid.* el art. 267.1.a.3.º de la Ley General de la Seguridad Social³²). De igual modo, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización del 7% sobre los conceptos salariales fijados en el convenio colectivo de aplicación.

Por último, se puede indicar que la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de 7 días a su efectividad.

3. La esperada reordenación de las distintas modalidades de contratación temporal

3.1. Algunas notas generales sobre los contratos temporales o de duración determinada

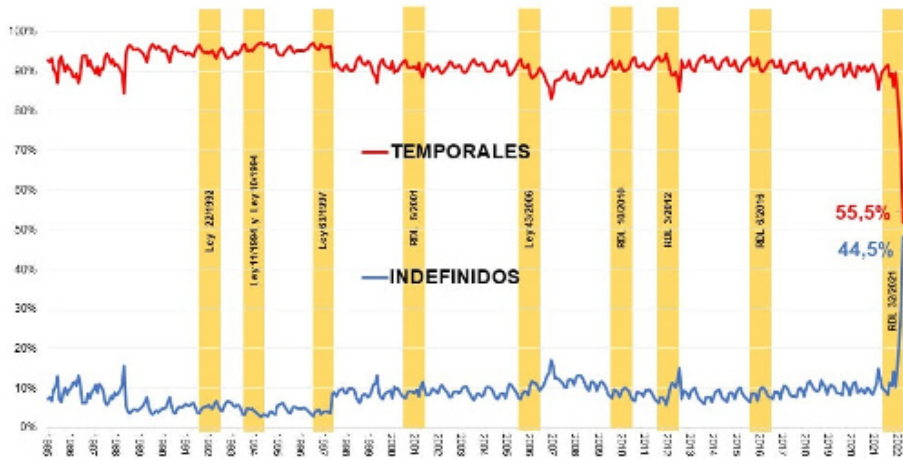
Dejando a un lado lo anterior, podemos señalar que el contrato temporal, también conocido como contrato de duración determinada, puede definirse como un tipo de contrato no indefinido que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre una empresa y una persona trabajadora por un tiempo concreto. Por tanto, y en contraste con lo que ocurre con los ya estudiados contratos indefinidos, el contrato temporal sí que tiene una fecha cierta de finalización.

En el ordenamiento jurídico-laboral español, concretamente en nuestro vigente ET, se prevén diferentes modalidades de contratos temporales, que han sufrido una reordenación a raíz de la reforma laboral, como los contratos temporales para cubrir circunstancias de la producción y para la sustitución de la persona trabajadora, además de los llamados contratos formativos, que analizaremos más adelante, prestando una especial atención a sus nuevos rasgos y caracteres principales.

³² BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

Ahora bien, antes de proceder al referido análisis, conviene destacar que el mercado de trabajo español viene arrastrando, desde hace décadas, un profundo desequilibrio en términos comparados con los países de la Unión Europea debido, en una gran parte, a la existencia de una excesiva e inasumible tasa temporalidad que prácticamente duplica la media europea. A este respecto, tenemos que recordar que el lastre de la temporalidad, en combinación con el elevado nivel de desempleo, ha dado lugar a que el trabajo en España se encuentre especialmente afectado por la precariedad, como inquietante realidad que da lugar a unas condiciones de empleo desfavorables, priva a nuestro sistema productivo de desplegar toda su capacidad y dificulta una ciudadanía plena en el trabajo³³.

Gráfica 2
Contratos registrados (porcentaje de contratos indefinidos sobre el total)



Fuente: Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Por ello, los contratos temporales son los que más cambios han experimentado a raíz de la reforma laboral española. Una vez operada la misma, y según los datos facilitados por el Gabinete de Comunicación del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Gobierno de España, 2022a), es posible constatar que

³³ En términos parecidos, se ha señalado recientemente que «amplio es, además, el consenso existente sobre la consideración de que las elevadas tasas de temporalidad constituyen un factor altamente perjudicial, tanto para el desarrollo de la economía y del bienestar de los trabajadores, como para el tejido social en su conjunto». Vid. Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano y Rodríguez Inieta (2022: 15).

el pasado mes de mayo (sin duda, un mes donde la contratación ha sido habitualmente de carácter temporal para poder afrontar la campaña de verano) ha certificado una caída de la contratación temporal desde que hay registros, tal y como se puede comprobar en la gráfica 2.

3.2. La reforma de los contratos temporales estructurales (art. 15.2 y 3 del ET)

En la nueva redacción del art. 15 del ET se regula conforme se presume legalmente, salvo pacto en contrario, que todo «*contrato de trabajo se (concierta) por tiempo indefinido*», y se establece expresamente que, para poder celebrar este tipo de contratos temporales y sus modalidades, es necesario justificar la temporalidad y, para esto, hay que especificar con precisión y gran claridad en el contrato de trabajo la causa que habilita la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista, algo que nos parece muy razonable. Con esta última precisión, sin duda alguna, lo que pretende nuestro legislador urgente es evitar que las empresas recurran a la contratación temporal.

Tal y como hemos anticipado al comienzo de este trabajo, hasta la última reforma del art. 15 del ET, nuestro ordenamiento laboral contaba con hasta tres supuestos por los que podíamos contratar por duración determinada:

- Uno de ellos era el ya derogado contrato por obra o servicio determinado, que ha sido enfocado por la reforma únicamente a la actividad de la construcción, como hemos visto.
- Otro era el contrato por circunstancias de la producción por acumulación de tareas o exceso de pedidos siempre que así lo exigieran, que actualmente queda integrado en el que luego estudiamos.
- También contábamos con el contrato de interinidad, que ahora cambia de denominación y recibe el nombre de contrato para la sustitución de la persona trabajadora, con alguna pequeña modificación en su redacción.

Por tanto, a partir de la reforma laboral de 2021, los contratos temporales estructurales (concretamente, los contratos por circunstancias de la producción y para la sustitución) persisten y podrán seguir siendo aplicados en un mayor número de supuestos (art. 15.2 y 3 del ET), con lo cual, en esta materia, la situación continúa siendo tan compleja como la anterior. A dicha complejidad están contribuyendo, evidentemente, los contratos para cubrir circunstancias de la producción, especialmente en lo que respecta a la concreción de las circunstancias previsibles e imprevisibles que pueden justificar la celebración de estos contratos. Como aspecto positivo a destacar, a excepción del contrato de sustitución de la persona trabajadora, todos estos contratos temporales han disminuido su duración máxima, lo que permite avanzar hacia una necesaria situación de estabilidad laboral de la persona trabajadora.

Seguidamente, pasamos a realizar un análisis de estas dos modalidades de contratos que, como ya hemos señalado, reconoce nuestro ordenamiento jurídico con un carácter temporal.

3.2.1. *Desaparición del contrato por obra y servicio determinado*

El llamado contrato por obra y servicio ha sido el contrato de duración determinada por antonomasia en el mercado laboral de España en las últimas décadas. El ex art. 15.1.a) del ET lo concebía, hasta su supresión por la última reforma laboral, como aquel que se podía formalizar para «*la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta*». Dichos contratos no podían tener una duración superior a 3 años, ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo. Una vez transcurridos los plazos anteriores, las personas trabajadoras podrían adquirir la condición de fijas de la empresa.

Aunque el contrato por obra y servicio queda suprimido con la reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, podemos decir que su derogación se ha materializado a partir del día 31 de marzo de 2022 (hasta dicha fecha, se ha podido realizar su formalización³⁴, con un máximo de 6 meses de duración). Con esta modificación tan importante, las nuevas modalidades de contratos de trabajo de duración determinada se vinculan ahora con las circunstancias de la producción, o bien con la sustitución de la persona trabajadora³⁵.

3.2.2. *El nuevo contrato por circunstancias de la producción (art. 15.2 del ET)*

a) *Delimitación y alcance*

A raíz de la última reforma laboral, es posible celebrar el contrato temporal por circunstancias de la producción, regulado en el art. 15.2 del ET³⁶, que viene a sustituir a su antecesor: el contrato temporal eventual por circunstancias de la producción.

A diferencia de lo que ocurría en su anterior regulación, se especifican ahora de una manera más clara (así lo entiende también Moreno Vida, 2022: 114) las

³⁴ En otras palabras, ha habido un período transitorio de 3 meses, hasta el 31 de marzo de 2022, en el que se han podido seguir firmando contratos de este tipo. Igualmente, cabe destacar que los contratos anteriores por obra y servicio (firmados hasta el día 31 de diciembre de 2021) van a continuar siendo válidos durante toda su vigencia. De este modo, es posible que durante muchos meses (e incluso años) continúen existiendo contratos vigentes de este tipo.

³⁵ El contrato de trabajo de duración determinada, por tanto, tan solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

³⁶ También en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del ET (BOE núm. 7, de 8 de enero de 1999).

dos circunstancias de la producción que permiten justificar la contratación temporal, unas «*imprevisibles*» y otras «*previsibles*», siendo este concepto de imprevisibilidad el que traza la «*línea divisoria*» (Gómez Abelleira, 2022: 23) entre la modalidad contractual de situación «*imprevisible*» que puede tener una duración máxima de 6 meses (ampliables hasta los 12 meses por convenio colectivo sectorial) y la otra modalidad de situación «*previsible*» con una duración mucho más reducida.

b) *Causas que justifican los contratos temporales por circunstancias de la producción*

La nueva redacción del ya mencionado art. 15.2 del ET establece dos causas o circunstancias diferenciadas de temporalidad que justifican la celebración del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:

- Circunstancias ocasionales e imprevisibles y oscilaciones en la demanda (modalidad de situación imprevisible):

Esta primera modalidad de contrato por circunstancias de la producción se puede utilizar de un modo muy similar al ya derogado contrato eventual por circunstancias de la producción anterior. En este sentido, entendemos que, bajo esta primera modalidad, se pueden subsumir, sin ningún tipo de problemas, tanto la tradicional acumulación de tareas como el viejo exceso de pedidos que, junto con las circunstancias del mercado, justificaban la estipulación de estos contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción (*vid.* los trabajos de Calvo Gallego, 2022: 117; y Gómez Abelleira, 2022: 25).

Según la redacción del art. 15.2 del ET, esta primera modalidad se puede usar para los incrementos de la demanda que sean imprevisibles³⁷ (no estacionales) y ocasionales (no permanentes, sino puntuales³⁸), así como para las oscilaciones, incluidas las que derivan de las vacaciones anuales, que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere³⁹.

El incremento de la actividad (normal o no de la empresa) tiene que ser irregular a lo largo del tiempo, dado que, si responde a un patrón regular y cíclico, no sería ocasional sino intermitente, lo que nos llevaría a hablar del supuesto incluido en el art. 16 del ET (modalidad de contrato indefinido fijo-

³⁷ En otros términos, la empresa no puede tener conocimiento de que estas necesidades van a suceder.

³⁸ Las necesidades deben ser puntuales, en el sentido de que no puedan repetirse.

³⁹ Algún autor ha señalado que, como la norma no ha especificado qué supuestos se pueden incluir en estos conceptos, serán las empresas las que tendrán que realizar esta concreción. *Vid.* García Viña (2022).

discontinuo)⁴⁰. Por su parte, «*ocasional*» «*significa aquí lo no habitual, lo «que es, sucede o se hace en alguna ocasión, pero no de forma habitual ni por costumbre»*⁴¹, lo «*que solo ocurre o actúa en alguna ocasión»*⁴². En suma, *incremento de la actividad que no responde a un patrón cíclico regular*» (Gómez Abelleira, 2022: 24).

Este sería el caso, por ejemplo, de una empresa dedicada a servicios informáticos y de marketing online que recibe, de forma inesperada, dos encargos puntuales de clientes nuevos que debe atender en el plazo de un mes; dicha empresa tiene una importante acumulación de tareas que necesita terminar cuanto antes. Vemos que se trata, claramente, de una causa imprevisible; si la causa adquiriese una cierta permanencia, la empresa tendría que hacer uso de un contrato indefinido fijo-discontinuo del art. 16 del ET, y no de un contrato temporal por circunstancias de la producción.

La duración máxima de este contrato se limita legalmente a 6 meses, que podrán ser ampliados por convenio colectivo de ámbito sectorial hasta 1 año, permitiéndose como antes una única prórroga:

— En el supuesto de que «*el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal (6 meses) o convencionalmente establecida (hasta 12 meses), podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima legal o convencional*». (Gómez Abelleira, 2022: 25)

— Circunstancias ocasionales y previsibles (modalidad de situación previsible):

En segundo lugar, se permite a las empresas la celebración de contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones:

1. Ocasionales: dando por descontado que en este caso el término «*ocasional*», como ha señalado algún autor, no tiene que interpretarse como accidental o por azar —puesto que entonces difícilmente podría ser también previsible—, parece razonable entender que el legislador ha pretendido referirse «*en este caso a una segunda acepción del término, como necesidad, básicamente esporádica, puntual y limitada en el tiempo*» (Calvo Gallego, 2022: 124).
2. Previsibles: este segundo parámetro definitorio significa que la empresa pueda conocer que la necesidad se va a producir. Debemos considerar «*que en muchas ocasiones existe la posibilidad de identificar días o periodos en los que pueden producirse estas necesidades, especialmente por el co-*

⁴⁰ Vid. Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano y Rodríguez Iniesta (2022: 26); y Gómez Abelleira (2022: 24).

⁴¹ Definición que figura en el diccionario proporcionado por Oxford Languages a Google.

⁴² Definición del diccionario de la RAE.

nocimiento histórico del empresario. Sin embargo, es mucho más difícil de adivinar la intensidad de la necesidad y, por tanto, la necesidad o no de contratación y cuántos trabajadores van a ser necesarios para cubrir dicha eventualidad» (García Viña, 2022).

3. Y, además, que tengan una duración reducida y delimitada: en este sentido, nos referimos a una situación que debe tener una duración determinada y que no puede ser muy extensa.

Esta segunda modalidad de situación previsible se establece, por ejemplo, para hacer las campañas planificadas. En particular, sería el caso de una persona propietaria de un centro óptico en Málaga que desea realizar una promoción para vender las gafas y las lentillas de una cierta marca durante un mes y medio; para realizar esta labor, decide la contratación de una persona a través de un contrato «*por circunstancia de la producción previsible*» porque se trata de algo ocasional, aunque también previsible porque se ha planeado.

En estos casos, es posible celebrar tantos contratos de trabajo como sean necesarios para atender la concreta situación, pero solo durante un máximo de 90 días en el año natural, que no podrán ser continuos. En todo caso, la empresa tendrá que realizar una previsión anual del número de contratos laborales de este tipo que va a concertar a lo largo del año y, asimismo, tendrá que trasladarlo a la propia representación legal de las personas trabajadoras en el último trimestre de cada año.

c) *Requisitos formales*

El contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción puede celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, y se deberá formalizar por escrito.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad, será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

d) *Límites*

Seguidamente, se mencionan varias limitaciones:

- Este contrato de trabajo no va a poder responder a las situaciones de trabajo fijo-discontinuo delimitadas en el art. 16.1 del ET.
- No se podrá identificar como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

- Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.
- Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

e) *Derechos e indemnización*

Establece el art. 15.6 del ET que las personas con contratos de duración determinada, como los contratos por circunstancias de la producción, van a tener los mismos derechos que aquellas otras personas con contratos de trabajo duración indefinida, sin perjuicio de algunas particularidades específicas.

En la medida en que esta modalidad de contrato no supera un año, no va a resultar obligatorio, salvo que se establezca por convenio colectivo, el preaviso con 15 días antes de la extinción (*vid.* el art. 49.1.c del ET).

Por otro lado, interesa señalar que el contrato por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la extinción del tiempo convenido.

En lo relativo a la indemnización por fin de contrato temporal por circunstancias de la producción, hay que señalar que, a la finalización del mismo, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la fijada, en su caso, en la normativa específica que resulte de aplicación, tal y como señala el art. 49.1.c del ET.

3.2.3. *El nuevo contrato para la sustitución de la persona trabajadora (art. 15.3 del ET)*

a) *Delimitación y alcance*

Dentro de las modalidades de contratación laboral previstas con la nueva regulación, el contrato temporal para la sustitución de una persona trabajadora⁴³

⁴³ Sobre este particular, *vid.* Molina Hermosilla (2022: 91-116) y Navarro Nieto (2022: 133-154).

ha venido a sustituir al anteriormente denominado contrato de interinidad, a partir del pasado 30 de marzo de 2022. En el apartado tercero del art. 15 del ET se regula esta segunda modalidad de contrato de duración determinada incluyendo tres situaciones de acceso muy bien diferenciadas.

A continuación, veremos que esta modalidad, pese a que introduce algunas novedades que nos parecen necesarias y razonables (como la de regular la coincidencia entre la persona sustituida y la persona sustituta), preserva en su esencia los términos del régimen anterior.

b) *Causas que justifican los contratos temporales para la sustitución de una persona trabajadora*

De conformidad con la nueva redacción del art. 15.3 del ET, el contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora puede utilizarse en las tres situaciones o supuestos siguientes:

1. Para la sustitución de una persona trabajadora que disfruta de un derecho a reserva de puesto de trabajo (nos referimos a contratos que, por ejemplo, se celebran cuando se produce una incapacidad temporal, una excedencia, un nacimiento, una adopción, un acogimiento...), ya que, si no existiera derecho a la reincorporación de la persona trabajadora, no habría necesidad temporal que cubrir (dicho derecho, por ejemplo, no acontece, salvo pacto, en una excedencia voluntaria). Debemos recordar que «*queda descartada por la jurisprudencia la posibilidad de celebrar contratos de esta naturaleza para sustituir a trabajadores en vacaciones, no en vano “no se trata técnicamente de una suspensión del contrato sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera una vacante reservada propiamente dicha”*» (Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano y Rodríguez Iniesta, 2022: 27⁴⁴).

En lo que respecta a la duración, tenemos que decir que este contrato tendrá la misma que la causa habilitante: en este caso, la ausencia con derecho a reserva de puesto de trabajo.

En este primer caso, deben especificarse en el contrato con precisión y claridad el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, y la prestación de los servicios podrá comenzar «*antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días*» (según esta nueva redacción, puede anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir). Por lo tanto, se fija un plazo máximo de 15 días en que la persona sustituta y la persona sustituida pue-

⁴⁴ Quienes citan las SSTS, de 2 de julio de 1994 (rec. núm. 121/1994) y 30 de octubre de 2019 (rec. núm. 1070/2017).

den solapar su prestación de servicios al inicio del contrato temporal de sustitución con la finalidad de garantizar el desempeño laboral.

2. Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo (como, por ejemplo, la reducción de jornada por guarda legal⁴⁵ de hijo o hija menor de 12 años, donde la jornada que se reduce puede ser completada por otra persona trabajadora y por un contrato de sustitución). Como podemos observar, *«la norma limita expresamente el supuesto habilitante a una reducción de jornada prevista legal o convencionalmente; no por tanto a una posible reducción de jornada acordada individualmente por la razón que sea. Esta limitación es desafortunada, pues desincentiva a las empresas a la hora de atender posibles peticiones de reducción temporal de jornada basadas en múltiples razones que pueden afectar a las personas a lo largo de la vida y que no se contemplan necesariamente en la ley o en el convenio colectivo»* (Gómez Abelleira, 2022: 30).

Este contrato tendrá la misma duración que la causa habilitante: en este segundo caso, la reducción de jornada por causa legal o convencional.

Finalmente, cabe señalar que, en este segundo supuesto, el contrato deberá especificar tanto el nombre de la persona sustituida como la causa de la sustitución.

3. Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. Se recoge, de este modo, en el ET una previsión que antes tenía mero rango reglamentario (Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del ET en materia de contratos de duración determinada⁴⁶), cambio este que nos parece muy positivo.

En este supuesto, el contrato no podrá durar más de 3 meses, o el plazo inferior que establezca el convenio colectivo, ni puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Para el sector público (*vid.* Beltrán de Heredia Ruiz, 2022b), la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021 establece que *«se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos*

⁴⁵ La reducción de jornada por guarda legal permite a las personas trabajadoras reducir su jornada de trabajo diaria para atender el cuidado de un o una menor de 12 años, de personas con discapacidad a cargo de la persona trabajadora, así como de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

⁴⁶ BOE núm. 7, de 8 de enero de 1999.

en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público⁴⁷».

Una vez estudiadas las tres causas que dan lugar a la formalización de esta modalidad contractual, podemos destacar que las personas contratadas que no se ajusten a las mismas adquirirán la condición de fijas en la empresa para la que prestan sus servicios, tal y como establece el art. 15.4 del ET.

Igualmente, adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

c) *Requisitos formales*

El contrato temporal para la sustitución de la persona trabajadora tiene que realizarse por escrito, tal y como se establece en el art. 8.2 del ET y en el art. 6.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del ET en materia de contratos de duración determinada (en adelante, Real Decreto 2720/1998)⁴⁸. Igualmente, debe indicarse en el contrato el nombre de la persona trabajadora sustituida y el motivo por el que se le sustituye o el puesto de trabajo que se tiene que cubrir definitivamente.

El contrato tendrá que ser registrado en el plazo de 10 días en la oficina de empleo.

d) *Derechos e indemnización*

Igualmente, cabe señalar que el contrato para la sustitución de una persona trabajadora dará lugar a los mismos derechos que otros contratos de trabajo fijados legalmente y se le aplicarán los aspectos comunes previstos en las diferentes modalidades de contratación temporal. Ahora bien, a la finalización del contrato de sustitución, la persona trabajadora no va a tener derecho a recibir una indemnización de acuerdo con lo dispuesto en el art. 49.1.c) del ET.

3.3. El nuevo contrato formativo como medida de política de empleo juvenil (art. 11.2 y 3 del ET)

El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de la Comisión propone varios objetivos principales que la Unión Europea debe alcanzar antes del año 2030, entre los cuales se encuentra el de lograr un aumento significativo de la participación de las personas en el mercado laboral, animando a los diferentes Estados miembros a poner en marcha mecanismos e instrumentos que «*apoyen*

⁴⁷ BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2021.

⁴⁸ BOE núm. 7, de 8 de enero de 1999.

una integración estable del mercado laboral» (Comisión Europea, s.f.). En relación con ello, tenemos que destacar la Recomendación del Consejo de la Unión Europea, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil, que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil⁴⁹, en la que se recomienda que los Estados miembros *«garanticen que todos los jóvenes menores de 30 años recibían una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o prácticas en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar la educación formal, de acuerdo con el principio 4 del Pilar Europeo de Derechos Sociales»*.

En este marco, la reforma contenida en el Real Decreto-ley 32/2021⁵⁰, como expresa su exposición de motivos, se lleva a cabo de acuerdo con las medidas y los objetivos fijados en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia⁵¹, dentro del Componente 23, relativo a las *«Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo»*, donde se incluyen distintas reformas para modernizar y mejorar la eficiencia, abordando un conjunto de deficiencias estructurales y aportando soluciones a las mismas, todo ello en el marco del dialogo social. En concreto, se trata del grupo de Reformas 4, entre las cuales está la *«simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación»*.

La última reforma laboral, sin duda, pretende lograr el objetivo de *«modernización y simplificación de las modalidades de contratación que permitan superar la segmentación injustificada del mercado de trabajo, así como las tasas de temporalidad, en especial las asociadas con personas jóvenes»*. Esto ha implicado una modificación de la redacción del art. 11 del ET, que supone en sí un *«cambio de modelo»*, estableciéndose *«un contrato formativo»*^{52,53} (en singular) con dos mo-

⁴⁹ DOUE, de 4 de noviembre de 2020.

⁵⁰ Dicho Real Decreto-ley 32/2021 supone, según los profesores Mercader Uguina y Moreno Solana (2022: 67), *«un nuevo episodio de la reforma laboral permanente, en afortunada expresión del Profesor Palomeque, que afecta, además, a uno de los ámbitos en los que de forma más notoria se han venido sucediendo las respuestas normativas de la más variada índole. La angustiosa necesidad de dar respuesta a los siempre alarmantes datos de desempleo juvenil, ha venido animando a los distintos legisladores a buscar soluciones de variada índole si bien, todas ellas, han concluido con un resultado común: su ineficacia para alcanzar los referidos fines. La última y actual reforma persevera en esta idea clásica»*.

⁵¹ Que aprobado formalmente por las instituciones europeas (a través del Consejo ECOFIN) el 13 de julio de 2021, tras ser adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril, presentado a la Comisión Europea el 30 de abril y valorado positivamente por dicha institución el 16 de junio.

⁵² Aunque los dos contratos temporales formativos anteriores (contrato para la formación y el aprendizaje y contrato de trabajo en prácticas) hayan sido reducidos a uno solo, lo que se hace constar en el rótulo del nuevo art. 11 del ET («Contrato formativo», en singular), hay que señalar que el contrato formativo continúa teniendo dos objetos diferentes (la formación en alternancia con la actividad retribuida y la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios), que se corresponden con los objetos propios de los dos contratos formativos que existían anteriormente. *Vid.* Mella Méndez (2022: 4).

⁵³ Sobre esta materia, *vid.* Vila Tierno (2022a: 23-54) y González Cobaleda (2011: 425-444).

dalidades que dependen de la formación y del nivel de cualificación profesional de la persona trabajadora:

- Primeramente, el contrato de formación en alternancia, que tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- En segundo lugar, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

A nuestro humilde parecer, uno de los cambios más positivos que se han producido, como veremos, es el reforzamiento de la dimensión formativa de estos dos contratos, incluido el segundo de ellos (en la misma línea, Mella Méndez, 2022: 4; y Mercader Uguina y Moreno Solana, 2022: 67).

3.3.1. *El contrato de formación dual o en alternancia como clara apuesta de la reforma (art. 11.2 del ET)*

a) *Delimitación y alcance*

El nuevo contrato de formación en alternancia, que viene a sustituir al anterior contrato para la formación y el aprendizaje, surge movido por la clara vocación de impulsar la «*dualización*» de la formación, es decir, el conocido modelo «*alemán*» (Fernández Avilés, 2022: 2).

Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida en una empresa con una actividad formativa en el ámbito de la formación profesional y de los estudios universitarios^{54,55}. Este sería, por ejemplo, el caso de una persona de 19 años que tiene solo el título de Graduado/a en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y es contratada con un contrato de formación en alternancia en una sastrería, ya que todavía no ha finalizado el Ciclo Formativo de Grado Medio en Confección y Moda (en este contexto, compatibilizará actividad laboral retribuida y actividad formativa).

⁵⁴ Aunque el anterior contrato para la formación y el aprendizaje tenía como objeto la «*cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa*», el nuevo contrato tiene por objeto la «*formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2*», es decir, «*compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo*» (art. 11.1 y 2 del ET).

⁵⁵ También se acoge, por ende, la modalidad dual para los estudios universitarios.

En este contrato, tal y como se establece en el propio art. 11.2 del ET, *«la actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras»*.

b) *Sujetos del contrato*

Las personas que pueden celebrar este contrato de formación en alternancia son, al igual que ocurría anteriormente, aquellas que carecen de titulación *«para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional»*, de tal modo que, si tuvieran titulación previa, únicamente podrán acogerse a esta vía si no hubieran tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel y del mismo sector productivo. Únicamente podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada programa de estudios conducente a la obtención de la titulación (Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano y Rodríguez Iniesta, 2022: 30).

El referido contrato solo se va a poder celebrar con personas menores de 30 años⁵⁶, elevándose, de esta manera, el límite de edad hasta ahora establecido en los 25 años. No obstante, no se aplicará límite de edad alguno cuando el contrato de formación en alternancia se suscriba en el marco de estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3. Tampoco será de aplicación dicho límite cuando se formalice con personas con discapacidad o entre empresas de inserción (que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente) y personas en situación de exclusión social.

Dispone el art. 11.2.d) del ET que la persona contratada contará con dos personas tutoras, una primera designada por el centro o entidad de formación y otra segunda designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

⁵⁶ Esta edad máxima se fija en *«hasta 30 años»*, pero únicamente en el supuesto de que *«el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo»*.

c) *Requisitos formales*

La formalización del contrato para la formación en alternancia y el anexo relativo al convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa deberá constar por escrito en los modelos oficiales establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal.

El contenido del contrato y sus anexos se comunicará al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación o finalización, así como sus prorrogas.

d) *Duración y prórroga*

La duración del contrato para la formación en alternancia será la que establezca el programa formativo. Ahora bien, con la reforma laboral, dicha duración se ha reducido, y no va a poder ser inferior a 3 meses (antes 1 año, pudiendo reducirse a 6 meses por medio de negociación colectiva) ni superior a 2 años (antes 3 años). Ahora bien, el límite en la duración máxima del contrato formativo no será aplicable a los contratos celebrados con personas con discapacidad o en situación de exclusión social. Lo anterior significa reducir los márgenes para la temporalidad derivada de este tipo de contratos, por lo tanto, debe considerarse como una medida que contribuye a favorecer la ansiada estabilidad en el empleo (en este sentido, Fernández Avilés, 2022: 3).

Es posible la prórroga del contrato si se celebra por una duración inferior a 2 años y no se ha conseguido el título que se asocia al contrato, pero en todo caso respetando el límite máximo de 2 años de contrato.

e) *Período de prueba*

La prohibición de fijar un período de prueba es, a nuestro juicio, uno de los cambios más relevantes de los contratos para la formación en alternancia. Esta prohibición queda contemplada en el art. 11.2.l) del ET, donde se dispone expresamente que «no podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos».

Consideramos que este cambio ha sido muy positivo para la persona trabajadora y que, asimismo, ha sido muy razonable, teniendo en cuenta la finalidad de estos contratos, en gran medida, formativa, sin que resulte necesario que la empresa tenga que comprobar las capacidades de la persona trabajadora (para confirmar si estas se ajustan o no a lo que buscaba), dado que ya se presume que sus habilidades irán incrementándose conforme avance su formación (Cervilla Garzón, 2022: 35).

f) *Jornada*

Sobre esta materia, queremos destacar varias novedades que introduce la reforma:

- Se ha modificado la distribución de la jornada entre actividad laboral y actividad formativa, ampliándose (el primer año de contrato) el tiempo dedicado a la formación teórica:

Período	Antes de la reforma		Actualmente, tras la reforma	
	Actividad laboral	Actividad formativa	Actividad laboral	Actividad formativa
Año 1	75%	25%	65%	35%
Año 2	85%	15%	85%	15%
Año 3	85%	15%	—	—

Fuente: elaboración propia.

- En cuanto a la jornada, a partir de la reforma, ya es posible la contratación a tiempo parcial (en este sentido, cabe señalar que no se modifica el art. 11 del ET, sino el art. 12.2 del ET⁵⁷).
- Para todas aquellas personas contratadas con un contrato de formación en alternancia, se amplía la prohibición de realizar horas extraordinarias a las horas complementarias, salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3 del ET (nos referimos a las horas extraordinarias «*para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes*»).
- Tampoco podrán estas personas realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Solo se permite realización de estos trabajos si las actividades formativas no pueden desarrollarse en otro período (excepción del 2.º párrafo del art. 11.2.k) del ET: «*Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad*»).

g) *Retribución*

En el art. 11.2.m) del ET se mantiene la siguiente limitación en lo que respecta a la retribución: en ningún caso, esta podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (en adelante, SMI) en proporción al tiempo de trabajo efectivo,

⁵⁷ Se elimina la imposibilidad de concertar estos contratos a tiempo parcial, dado ya no se establece ninguna excepción.

y a partir de esta cantidad, lo que se estableciese para estos contratos en el convenio colectivo a aplicar. Sin embargo, se introduce una nueva previsión bastante razonable: que, en defecto de fijación en el convenio colectivo aplicable en la empresa, se aplicará la retribución correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas en los siguientes porcentajes:

- Año 1: 60%
- Año 2: 75%.

3.3.2. *El nuevo contrato para la obtención de la práctica profesional (art. 11.3 del ET)*

a) *Delimitación y alcance*

Deducimos de la redacción del art. 11.3 del ET que el nuevo contrato para la obtención de la práctica profesional (anteriormente conocido como contrato en prácticas) tiene por objeto la realización de una actividad práctica relacionada y ajustada al nivel de estudios que la persona trabajadora haya obtenido con carácter previo.

En otras palabras, podemos decir que este contrato tiene la finalidad principal de insertar a personas trabajadoras tituladas (es decir, que estén en posesión de un título de los que se mencionan más adelante) para adquirir experiencia laboral adecuada al nivel de estudios cursados. Podríamos mencionar, por ejemplo, el caso de un hotel que contrata a una persona joven de 26 años, que finalizó sus estudios de Ciclo de Grado Superior en Gestión de Alojamientos turísticos, a la que le ilusiona poder trabajar en una actividad que se corresponde con sus estudios cursados.

b) *Sujetos del contrato*

Tal y como establece el art. 11.3.a) del ET, este contrato se puede celebrar con aquellas personas que sean poseedoras de un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, master o certificado del sistema de formación profesional, ampliándose ahora a quienes hayan obtenido un título de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

En cualquier caso, como bien establece el art. 11.3.f) del ET, el puesto de trabajo tendrá que permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa debe encargarse de elaborar el plan formativo individual en el que hay que especificar el contenido de la práctica profesional (no existía hasta ahora), y también tendrá que asignar a una persona tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Posiblemente, la principal novedad que introduce esta modalidad de contrato respecto al anterior contrato en prácticas es el refuerzo de la «*vis formativa*». Y es que, mediante la mencionada letra f), así como a través de la g) y de la j), del apartado 3 del art. 11 se incluye una reformulación de este contrato, cuya parte esencial es precisamente reforzar las acciones formativas asociadas a la práctica profesional (Puy, 2022: 63).

Dicho lo anterior, cabe destacar que el contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional solo podrá celebrarse «*dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios*». Como podemos observar, para evitar su uso fraudulento, se reduce de 5 a 3 años, y de 7 a 5 años para aquellas personas con discapacidad, el período o espacio temporal en el que se puede realizar la contratación desde la obtención de la titulación. Esto, evidentemente, acerca el objeto del contrato aún «*más hacia la población joven a costa de reducir su ámbito de aplicación a un sector de la población o, lo que es lo mismo, disminuye su naturaleza como instrumento de inserción laboral y su objetivo formativo queda menos desnaturalizado. De esta forma, la supuesta transición hacia el empleo estable se pretende que suceda antes y se vuelve a incrementar la vertiente formativa del contrato*» (Cervilla Garzón, 2022: 39)⁵⁸.

Igualmente, puede señalarse que no será posible concertar este contrato «*con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación*» (art. 11.3.b) del ET).

c) *Requisitos formales*

Este contrato formativo deberá formalizarse por escrito, haciendo constar de manera expresa la titulación de la persona trabajadora, la duración del contrato y el puesto a desempeñar durante las prácticas.

Igualmente, deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prórrogas.

d) *Duración y prórroga*

Con la última reforma laboral, la duración del contrato para la obtención de práctica profesional se reduce respecto de su antecesor (este es otro de los principales cambios que afectan a esta modalidad), el contrato en prácticas, tal y como prevé el art. 11.3.c) del ET. En particular, no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año (con anterioridad, podía llegar hasta los 2 años). De esta manera,

⁵⁸ Quien cita a Moreno Márquez (2010: 130) y Valle Muñoz (2017: 325-360).

«el plazo de duración máxima de esta variante formativa ha tenido un recorte sustancial respecto de su antecedente contrato en prácticas, que podía extenderse hasta 2 años. Medida limitadora que parece obedecer a reducción de temporalidad injustificada bajo los procesos de adquisición del complemento práctico de la formación ya recibida» (Fernández Avilés, 2022: 6).

Al igual que ocurría antes, dentro de los límites señalados, los convenios colectivos de ámbito sectorial (ya sea estatal, autonómico o inferior) podrán puntualizar la duración del contrato, teniendo en cuenta las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar. Ahora bien, al haberse producido la reducción de la duración máxima, los márgenes de la negociación colectiva son ahora muy escasos (así lo cree también Cervilla Garzón, 2022: 41).

e) *Período de prueba*

Respecto a este contrato formativo, se puede decir que se generaliza el período de prueba⁵⁹ máximo de 1 mes, ampliable por medio de la negociación colectiva (se podría aplicar, en nuestra opinión, lo previsto en el art. 14 del ET). Se elimina, de esta manera, el período de prueba más amplio de 2 meses que antes se establecía para las personas tituladas de Grado Superior o quienes tuvieran el certificado de profesionalidad de nivel 3. Al finalizar el contrato, si la persona trabajadora fuera contratada bajo otra modalidad, no se podría establecer un nuevo período de prueba.

Hay quienes (Mercader Uguina y Moreno Solana, 2022: 77; y Pérez del Prado, 2022: 32) han indicado que, quizá, teniendo en cuenta el marcado carácter formativo de este contrato, habría sido coherente haber eliminado aquí también, como se ha hecho en el contrato de formación en alternancia, el período de prueba, puesto que la finalidad de este continúa siendo la obtención de una formación mediante de la práctica, postura esta que compartimos.

f) *Jornada*

En relación a esta materia, hay que destacar varias novedades que introduce la reforma:

- En cuanto a la jornada, a partir de la reforma, ya es posible la contratación a tiempo parcial (en este sentido, cabe señalar que no se modifica el art. 11 del ET, sino el art. 12.2 del ET⁶⁰).

⁵⁹ Por lo que respecta al período de prueba en el contrato para la obtención de la práctica profesional, se produce más una simplificación que una mejora, ya que la remisión al convenio colectivo se hace sin límite alguno. Ahora bien, la referida simplificación redundará, sin duda, en beneficio de las personas trabajadoras. *Vid.* Pérez del Prado (2022: 31).

⁶⁰ Se elimina la imposibilidad de concertar estos contratos a tiempo parcial, dado ya no se establece ninguna excepción.

—A diferencia de lo que sucedía con su predecesor (el contrato en prácticas), con este contrato no va a ser posible realizar horas extraordinarias, excepto en el supuesto previsto en el art. 35.3 del ET, es decir, el de las horas extraordinarias «*para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes*». Al no prohibirlo expresamente, se sobrentiende, que en el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial las partes podrán acordar la realización de horas complementarias (Martínez Botello, 2022).

g) *Retribución*

La retribución aplicable va a ser la que fije para estos contratos el convenio colectivo aplicable en la empresa, pero en su defecto, va a ser la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, con el límite de la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia y del SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Se elimina, de esta forma, la reducción respecto del salario establecido para una persona trabajadora que desempeñe el mismo puesto o equivalente (60% durante el primer año, y al 75% durante el segundo año).

4. Para concluir

De todo lo expuesto hasta el momento...

De la visión panorámica ofrecida en los apartados anteriores, podemos extraer las siguientes conclusiones generales sobre la contratación laboral en el marco de la nueva reforma contenida en el Real Decreto-ley 32/2021:

I

Estamos ante una nueva reforma laboral que, a pesar de sus limitaciones (como las de cualquier otra reforma que se ha hecho en el ámbito laboral), nos parece realista, oportuna, coherente y comprometida con los graves problemas de los que adolece el mercado de trabajo español desde hace décadas (uno de ellos es, sin duda, la excesiva temporalidad). A nuestro juicio, tiene ya —o puede adquirir con el tiempo— una enorme relevancia como elemento dinamizador de:

—Un posible cambio de modelo, es decir, un cambio de paradigma, que ayude a avanzar desde un sistema de relaciones laborales especialmente frágil, débil e inestable (basado en la temporalidad) hacia otro mucho más justo y garantista, desterrando el desasosiego que la precariedad ha ocasionado en diferentes generaciones de personas trabajadoras de nuestro país.

- Y, asimismo, una conveniente transformación de las prácticas y de la cultura predominantes en lo que respecta a la utilización de las diferentes modalidades de contratos en España.

II

Como ya se ha señalado en este trabajo, uno de los principales problemas de nuestro mercado laboral, que viene ocupando una gran atención de la Unión Europea y se ceba especialmente con mujeres y jóvenes, es la elevada temporalidad en el empleo. Este lastre impide o dificulta a una parte importante de las personas trabajadoras ejercer de manera plena sus derechos laborales (remuneración suficiente, promoción a través del trabajo, sindicación...) y cívicos (salud, cultura, ocio, disfrute de una vivienda, creación de una familia...), pero también merma el crecimiento de las empresas (y, concretamente, su productividad) y tiene implicaciones negativas en nuestro modelo de protección social.

Para disminuir el uso de los contratos temporales y contribuir a la estabilidad en el empleo, desaparece la posibilidad de celebrar los contratos para la obra o servicio determinado (modalidad contractual fuertemente cuestionada por la jurisprudencia interna y comunitaria; *vid.* la STS, de 29 de diciembre de 2020 —rec. núm. 240/2018—, y la STJUE, de 24 de junio de 2021 —C-550/19—), siendo esta una de las modificaciones estrella de la reforma.

La modificación recogida en el párrafo inmediatamente anterior, además de lograr un evidente impacto estadístico, está consiguiendo desviar la contratación temporal hacia la contratación indefinida en cualquiera de sus modalidades:

- El contrato indefinido ordinario, al que la reforma otorga una absoluta primacía, con la finalidad de acabar con la precariedad laboral y la temporalidad en el empleo, ya que este contrato suele ser calificado como el más estable y el que goza de una mayor protección en nuestro país.
- El contrato indefinido fijo-discontinuo, que ha sido uno de los que más ha potenciado el legislador urgente en su lucha contra la excesiva temporalidad, ya que esta figura ofrece una mayor estabilidad (y, de esta manera, algo más de seguridad a las personas trabajadoras) que la mera reiteración de contratos temporales y, además, conlleva importantes avances en todo lo que respecta a la igualdad de derechos. Ahora bien, también hemos comprobado que, pese a las grandes mejoras que supone, este contrato no es una garantía de la calidad y la estabilidad en empleo, ni del fin de la precariedad.
- El contrato indefinido adscrito a la obra, cuyo cambio de denominación ha sido calificado por parte de la doctrina como cambio estético o decorativo, e incluso como una nueva máscara de la temporalidad. Ahora

bien, pese a las numerosas críticas que ha recibido esta figura contractual, hemos concluido que hay una clara orientación de la regulación hacia una mayor estabilidad contractual en el sector.

Por su parte, los contratos temporales estructurales persisten y podrán seguir siendo aplicados en un mayor número de supuestos:

- El contrato para la sustitución de la persona trabajadora, que pese a introducir algunas novedades que nos parecen necesarias y razonables (como la de regular la coincidencia entre la persona sustituida y la persona sustituta), preserva en su esencia los términos del régimen anterior.
- El contrato temporal por circunstancias de la producción, regulado en el art. 15.2 del ET, donde a diferencia de lo que ocurría en la anterior regulación, se especifican ahora de una manera más clara las dos circunstancias de la producción que permiten justificar la contratación temporal, unas «*imprevisibles*» y otras «*previsibles*», siendo este concepto de imprevisibilidad el que traza la «*línea divisoria*» (Gómez Abelleira, 2022: 23) entre la modalidad contractual de situación «*imprevisible*» que puede tener una duración máxima de 6 meses (ampliables hasta los 12 meses por convenio colectivo sectorial) y la otra modalidad de situación «*previsible*» con una duración mucho más reducida.

Como aspecto positivo a destacar, a excepción del contrato de sustitución de la persona trabajadora, todos los contratos temporales han disminuido su duración máxima, lo que ha contribuido a avanzar hacia una necesaria situación de estabilidad laboral de la persona trabajadora.

Por otro lado, cabe destacar que la reforma laboral ha pretendido lograr el objetivo de «*modernización y simplificación de las modalidades de contratación que permitan superar la segmentación injustificada del mercado de trabajo, así como las tasas de temporalidad, en especial las asociadas con personas jóvenes*». Esto ha implicado una modificación de la redacción del art. 11 del ET, que ha supuesto en sí un «*cambio de modelo*», estableciéndose un «*contrato formativo*» (en singular) con dos modalidades que dependen de la formación y del nivel de cualificación profesional de la persona trabajadora:

- Primeramente, el contrato de formación en alternancia, que tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- En segundo lugar, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

La supresión de limitaciones como las que tienen que ver con la edad en el contrato para la formación en alternancia, la apertura de este contrato a los estudios universitarios y el reforzamiento de la dimensión formativa de ambos contratos son claros ejemplos de la intención de establecer una regulación eficaz de los contratos formativos.

III

¿Ha sido acertada la reforma laboral en relación a la contratación laboral? ¿Va a servir realmente para dar jaque mate a la temporalidad y la precariedad en el empleo? Nos resulta muy complicado responder a las dos preguntas anteriores, al menos hacerlo desde una postura de verdades únicas o absolutas.

No obstante, a la vista de todo lo expuesto en el presente trabajo, valoramos de manera muy positiva la reforma, puesto que entendemos que las distintas medidas que incluye en materia de contratación laboral conllevan un avance importante en el logro de la ansiada estabilidad en el empleo (que ya queda patente en las últimas estadísticas ofrecidas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, donde se refleja de manera clara que la reforma laboral está favoreciendo —y seguirá haciendo— que se utilicen cada vez más los contratos indefinidos, incluso en los meses tradicionalmente proclives a la contratación temporal) y, asimismo, una mejora en las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Para seguir avanzando en la consecución de estos objetivos, deberá aplicarse necesariamente una política pública de empleo adecuada y sensible con los problemas de nuestro tiempo.

Eso sí, está por ver cómo interpretan y aplican nuestros Tribunales el nuevo marco normativo que se ha conformado tras la reforma.

5. Bibliografía citada

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, «Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos», *Labos*, vol. 3, núm. Extraordinario, 2022.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, «La contratación temporal estructural anterior al RD Ley 32/2021», *Blog «Una mirada crítica a las relaciones laborales»*, 2022 a, disponible en: <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-estructural-anterior-al-rdley-32-2021/#pre321>.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, «Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (anterior y posterior al RD Ley 32/2021)», *Blog «Una mirada crítica a las relaciones laborales»*, 2022 b, disponible en: <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/#3212>.

CALVO GALLEGO, Francisco Javier, «La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. extra 1, 2022.

- CALVO GALLEGO, Francisco Javier y ASQUERINO LAMPARERO, María José, «Del contrato fijo de obra a la relación indefinida adscrita a obra y su extinción por razones formalmente inherentes a la persona del trabajador», *Temas laborales*, núm. 161, 2022.
- CERVILLA GARZÓN, María José, «El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo», *IUSLabor*, núm. 1, 2022.
- COMISIÓN EUROPEA (S.F.). «PLAN DE ACCIÓN DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES», *Unión Europea*, disponible en: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/>.
- ESTEBAN MIGUEL, Alfonso, «El impacto de la reforma laboral de 2021 en el sector de la construcción: del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra», *Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, vol. 1, núm. 13, 2022.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio, «El nuevo contrato formativo en España: ¿una “res continet duo simul”?», *Noticias CIELO Laboral*, núm. Especial sobre la reforma laboral española de 2021, 2022, disponible en: <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-533256?e=4f9b9eef95>.
- FERNÁNDEZ NAVARRO, Esteban, «Puntos esenciales de la nueva reforma laboral: Principales puntos de interés», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2022, disponible en: <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.14310>.
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina, «El contrato a tiempo parcial», en AA.VV., *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, 2022, Laborum, Murcia.
- FOLGOSO OLMO, Antonio, «El contrato de trabajo indefinido adscrito a obra de construcción», *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 5, 2022 (monográfico «Reforma Laboral 2022»).
- GARCÍA VIÑA, Jordi, «El contrato por circunstancias de la producción», *Noticias CIELO Laboral*, núm. Especial sobre la reforma laboral española de 2021, 2022, disponible en: <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-533256?e=4f9b9eef95>.
- GOBIERNO DE ESPAÑA, «La contratación indefinida sigue en valores máximos», 2022 a, disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4115>.
- GOBIERNO DE ESPAÑA, «Se dispara la contratación indefinida con la Reforma Laboral», 2022 b, disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4104>.
- GOERLICH PESET, José María, «Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías», *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3., núm. Extraordinario, 2022.
- GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier, «Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021», *Labos*, vol. 3, núm. Extraordinario, 2022.
- GÓMEZ SALADO, Miguel Ángel, «Algunas propuestas de reforma en materia de empleo y protección social que se incluyen en el Acuerdo titulado «Coalición Progresista»: un análisis jurídico laboral», *E-revista internacional de la protección social*, vol. 5, núm. 1, 2020.
- GONZÁLEZ COBALEDA, Estefanía, «Los contratos formativos a la luz de las nuevas reformas laborales», *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 11, 2011.
- KAHALE CARRILLO, Djamil Tony, «El nuevo contrato fijo-discontinuo», *Noticias CIELO Laboral*, núm. Especial sobre la reforma laboral española de 2021, 2022 a, disponible en: <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-533256?e=4f9b9eef95>.
- KAHALE CARRILLO, Djamil Tony, *Los nuevos contratos de trabajo y la nueva transformación del mercado de trabajo. Reforma laboral 2021*, 2022 b, Laborum, Murcia.

- MARTÍNEZ BOTELLO, Pablo, «Del contrato de prácticas al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 6, 2022.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, 29 edición, 2020, Tecnos, Madrid.
- MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes, «Luces y sombras de la ordenación del trabajo fijo-discontinuo tras la reforma laboral», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 251, 2022.
- MELLA MÉNDEZ, Lourdes, «Valoración general del Real Decreto-Ley 32/2021: una reforma laboral necesaria y ya efectiva», *Noticias CIELO Laboral*, núm. Especial sobre la reforma laboral española de 2021, 2022, disponible en: <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-533256?e=4f9b9eef95>.
- MERCADER UGUINA, Jesús Rafael y MORENO SOLANA, Ana, «La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. Monográfico, 2022.
- MOLINA HERMOSILLA, Olimpia, «El contrato para la sustitución de persona trabajadora», en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G., Dirs.), *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia, 2022.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, «El contrato indefinido adscrito a obra: ¿cambio cultural», «cambio estadístico» o «nueva máscara de la temporalidad»?», *Noticias CIELO Laboral*, núm. Especial sobre la reforma laboral española de 2021, 2022 a, disponible en: <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-533256?e=4f9b9eef95>.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, «Nuevos contratos indefinidos en la reforma: ¿modelos de transición-transacción para estabilizar al personal investigador público?», *IUSLabor*, núm. 1, 2022 b.
- MONEREO PÉREZ, José Luis, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo, «La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario», *Revista crítica de relaciones de trabajo*, núm. 2, 2022.
- MONTES ADALID, Gloria María, «Una mirada a la reforma laboral: Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2022, disponible en: <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.14282>.
- MORENO MÁRQUEZ, Ana María, «Los contratos formativos», *Temas Laborales*, núm. 107, 2010.
- MORENO VIDA, María Nieves, «El contrato temporal por razones productivas», *Temas Laborales*, núm. 161, 2022.
- NAVARRO NIETO, Federico, «El contrato temporal de sustitución», *Temas Laborales*, núm. 161, 2022.
- PÉREZ DEL PRADO, Daniel, «Los contratos formativos tras la reforma laboral 2021», *Revista de Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 13, 2022.
- PUY, Abril, «Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios», *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 5, 2022.
- SICRE GILABERT, Fernando, «La contratación indefinida y la contratación fija discontinua», *Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cádiz*, 2022, disponible en: <http://www.graduadosocialcadiz.net/blog/wp-content/uploads/2022/04/La-contratacion-indefinida-y-la-contratacion-fija-discontinua.pdf>.

- VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés, «El contrato en prácticas incentivado como mecanismo de inserción laboral de los jóvenes titulados», en AA.VV. (Moreno Gené, J. y Fernández Villazón, L.A., Dirs.), *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Aranzadi, Cizur Menor, 2017.
- VICENTE PALACIO, María Arantzazu, «Obituario contrato para obra o servicio determinado: descansa en paz. ¡viva el contrato fijo-discontinuo!», *AEDTSS*, 2022, disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/OBITUARIO-ARANTCHA.pdf>.
- VILA TIERNO, Francisco, *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva: al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022a.
- VILA TIERNO, Francisco, «El contrato formativo en sus dos modalidades», en AA.VV., *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, 2022 b, Laborum, Murcia.