

# LA REFORMA DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS LABORALES: REPERCUSIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

MARÍA JOSÉ RODRÍGUEZ RAMOS

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Sevilla

## EXTRACTO

**Palabras clave:** Contratación temporal, encadenamiento de contratos, práctica abusiva, sector público y privado

La reforma de la contratación laboral, y específicamente por lo que nos compete del artículo 15.5 ET, ha venido impulsada por las “exigencias” de la Unión Europea. Inicialmente, a través de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada; en la que ya se ponía de manifiesto “la voluntad de establecer un marco para impedir los abusos en la utilización de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”; y posteriormente (han pasado casi 23 años desde la aprobación de la Directiva) y desde esa fecha, por peticiones de la Unión Europea de rebajar los altos niveles de contratación temporal y de abusos en su utilización en nuestro país. Finalmente, el marco COVID y la necesidad de obtener los Fondos europeos por España han acelerado el proceso de reforma.

## ABSTRACT

**Key words:** Principle of causality, temporary contract, substitution and interim

The reform of labor contracting, and specifically because of what concerns us in article 15.5 ET, has been driven by the “demands” of the European Union. Initially, through Council Directive 1999/70/EC of 28 June on the framework agreement on fixed-term work for ETUC, UNICE and CEEP; which already showed “the will to establish a framework to prevent abuses in the use of successive fixed-term employment contracts”; and subsequently (almost 23 years have passed since the approval of the Directive) and since that date, due to requests from the European Union to reduce the high levels of temporary hiring and abuses in its use in our country. Finally, the COVID framework and the need to obtain European Funds for Spain have accelerated the reform process.

## ÍNDICE

1. CONSIDERACIONES PREVIAS
2. EL FORTALECIMIENTO DEL REQUISITO DE CAUSALIDAD EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL TRAS LA REFORMA
3. LA LIMITACIÓN DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES: UNOS APUNTES DE SU EVOLUCIÓN NORMATIVA
4. EL ALCANCE DE LA PROHIBICIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES: ASPECTOS DE LA REFORMA POR RDL 32/2021
  - 4.1. El alcance de la prohibición de encadenamiento de contratos temporales: duración y período de referencia
  - 4.2. El alcance de la prohibición de encadenamiento de contratos temporales: ¿la exigencia de causalidad en la contratación o el mero transcurso del tiempo?
  - 4.3. La apuesta por aspectos de la redacción anterior del artículo 15.5 ET: valoración
  - 4.4. La repercusión de la desaparición del contrato de obra o servicio determinado en la prohibición de encadenamiento de los contratos temporales tras la reforma
  - 4.5. Los contratos computables a efectos del artículo 15.5 ET: valoración
  - 4.6. Algunos apuntes sobre el contrato de interinidad por vacante en el sector público a la luz de la doctrina del TJUE
    - 4.6.1. Referencia al contrato por sustitución de persona trabajadora a efectos del artículo 15.5 ET
    - 4.6.2. El contrato de sustitución por vacante y la reciente doctrina del TJUE en los procesos de selección o promoción en el empleo público.
5. LA NUEVA FÓRMULA DE PROHIBICIÓN DE ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES A LA LUZ DE LA REFORMA POR RDL 32/2021: LA REFERENCIA AL PUESTO DE TRABAJO
6. EFECTOS JURÍDICOS DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS. LA ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FIJO DE PLANTILLA
  - 6.1. Cuestiones previas
  - 6.2. La adquisición de la condición de fijo de plantilla en el supuesto de encadenamiento de contratos temporales tras la reforma: especial referencia a los trabajadores subrogados en el sector público. La STS (Social) 270/2022, de 28 de enero (Rec. 3781/2020)
7. RÉGIMEN TRANSITORIO SOBRE EL LÍMITE DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES
8. A MODO DE CONCLUSIONES

## 1. CONSIDERACIONES PREVIAS

La Exposición de Motivos de las diferentes reformas laborales que se han venido sucediendo desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores han puesto de manifiesto el carácter endémico del mercado de trabajo español, caracterizado por altas tasas de temporalidad que resultaban, y resultan, intolerables y que causan repercusiones no sólo económicas, sino también sociales, fragmentando y estratificando el mercado de trabajo en nuestro país.

No obstante, y a pesar de que el diagnóstico de las diferentes normas reformadoras del Estatuto de los Trabajadores pudiera considerarse correcto, no

podemos decir lo mismo de las diferentes medidas que se han venido adoptando en las mismas y mucho menos de su implementación en el mercado de trabajo. Por el contrario, las tasas de temporalidad, y consiguiente precariedad laboral, se han acentuado, forzando a los diferentes Gobiernos a intervenir mediante diferentes mecanismos de fomento de la contratación indefinida, en clave de subvenciones, bonificaciones y diferentes ayudas a las empresas; ayudas que no parecen haber cumplido finalmente con el objetivo global de aumentar los niveles de contratación indefinida y la consiguiente disminución de la contratación temporal.

La reforma de la contratación laboral por RDL 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 (en adelante RDL 32/2021) ha de ser valorada en el contexto precitado. El hecho de que dicha reforma haya nacido del diálogo social ha sido resaltado por los agentes sociales y el Gobierno, y se pone de manifiesto en la propia norma, como un dato relevante que muestra el compromiso de todos de implementarla en la práctica y hacerla efectiva. No es ajeno a nadie que es necesario un cambio en la cultura de la contratación laboral en nuestro país si, como veremos, se pretende conseguir una mayor estabilidad en los puestos de trabajo potenciando la contratación indefinida y dejando la contratación temporal sólo para los supuestos de incrementos ocasionales e imprevisibles y oscilaciones de la actividad normal de la empresa que generen un desajuste entre el empleo estable de la empresa y el que se requiere<sup>1</sup>.

La reforma de la contratación laboral, y específicamente por lo que nos compete del artículo 15.5 ET, ha venido impulsada por las “exigencias” de la Unión Europea. Inicialmente, a través de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada; en la que ya se ponía de manifiesto “la voluntad de establecer un marco para impedir los abusos en la utilización de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”<sup>2</sup>; y posteriormente (han pasado casi 23 años desde la aprobación de la Directiva) y desde esa fecha, por peticiones de la Unión Europea de rebajar los altos niveles de contratación temporal y de abusos en su utilización en nuestro país. Finalmente, el marco COVID y la necesidad de obtener los Fondos europeos por España han acelerado el proceso de reforma.

<sup>1</sup> Aunque se permite utilizar el contrato por circunstancias de la producción también “para atender situaciones ocasionales, previsibles y con duración reducida” (art. 15.2 párrafo 4 ET, en su nueva redacción por RD Ley 32/2021).

<sup>2</sup> Un análisis en profundidad, Cruz Villalón, Jesús: “El encadenamiento de contratos temporales en la jurisprudencia de la Unión Europea”. Doc. Labor., nº 113, 2018-Vol. I, pp. 73 a 93.

## **2. EL FORTALECIMIENTO DEL REQUISITO DE CAUSALIDAD EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL TRAS LA REFORMA.**

No es objetivo de este trabajo analizar la regulación de la contratación temporal en la reforma del Estatuto de los Trabajadores por RDL 32/2021, sin embargo, es necesario partir de este elemento para entender la nueva regulación sobre limitación del encadenamiento de contratos temporales.

Desde que se introdujeran en el Estatuto de los Trabajadores los contratos temporales ex artículo 15 ET (Ley 32/1984) se ha exigido el cumplimiento de una causa para su celebración que debía estar y quedar acreditada. Sin embargo, a pesar de tal exigencia legal, nuestro mercado de trabajo ha venido utilizando el recurso a la contratación laboral injustificada, maquillando tal recurso con tintes de legalidad. No ha sido suficiente tal previsión o exigencia legal, los contratos del artículo 15 ET se antojaban insuficientes para atender las necesidades de las empresas; y ello llevó a un uso masivo del contrato de obra o servicio determinado por su mayor facilidad y más fácil acreditación del requisito de la causalidad. Obviamente, esta no era la solución en el mercado de trabajo español y así lo han puesto de manifiesto tanto nuestro Tribunal Supremo como el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea en los términos que veremos.

La reforma de la contratación laboral basa su fundamento en que la regla general es la contratación indefinida, no de otra forma puede interpretarse la previsión contenida en el apartado 1 del artículo 15 ET, precisamente en su primera línea “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”, y que la contratación de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Sin embargo, aunque el legislador español ha contemplado en las diferentes reformas laborales la contratación indefinida como regla general y la contratación temporal como excepción, las reglas del mercado de trabajo han realizado una inversión de preferencias, que podría verse por otros países como inexplicable en el contexto de dicho marco legal (así la cotización por contratación temporal es más elevada). Este es uno de los retos a los que se enfrenta la reforma de la contratación temporal en nuestro país: invertir dicha tendencia y conseguir una mayor estabilización de los trabajadores en los puestos de trabajo. Por mucho que se insista a los empresarios de que así conseguirán más productividad y competitividad (la contratación indefinida se relaciona con una mayor y mejor especialización, formación y cualificación) e incluso que se premie dicha opción por parte del legislador (mediante bonificaciones, subvenciones al fomento de la contratación indefinida), la realidad es que el cambio de cultura en esta cuestión no es fácil y mucho menos en época COVID.

Bien es cierto que estamos asistiendo a la llamada “Gran Renuncia (Great Resignation)”<sup>3</sup>, movimiento nacido en EEUU por el que millones de trabajadores están abandonando voluntariamente sus puestos de trabajo antes las nefastas condiciones de trabajo en época de pandemia COVID. Este movimiento está llegando a nuestro país y llevando a muchos trabajadores a dejar su puesto de trabajo ante los bajos salarios y las malas condiciones laborales, fundamentalmente por lo que afecta a la jornada de trabajo y la posibilidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal. Esta circunstancia la hemos traído a colación precisamente porque si dicho fenómeno adquiere mayor dimensión va a obligar a los empresarios a ofrecer mejores condiciones de trabajo, entre las que el “caramelito” de la estabilidad en el puesto de trabajo será un factor a tener en cuenta.

En este contexto, la nueva regulación del artículo 15 ET ha fortalecido, entendemos que, por dicho motivo, la exigencia de causalidad de la contratación temporal; por lo que “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”.

Tras la derogación del contrato de obra o servicio determinado, restan sólo dos contratos en el artículo 15 ET, el contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución de persona trabajadoras. En relación al primero, “se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible *de la actividad*<sup>4</sup> y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales”.

Su duración no podrá ser superior a seis meses, aunque por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las

<sup>3</sup> Movimiento que ha comenzado en EEUU y que ha llevado a millones de personas a abandonar su puesto de trabajo en masa en época COVID, ante la disminución e incluso falta de protección social y salarios bajos; diríamos que ante las nefastas condiciones de trabajo, dichos trabajadores han renunciado a su puesto sin tener un puesto alternativo.

<sup>4</sup> Corrección de errores del RD Ley 31/2021, de 28 de diciembre (BOE 19 de enero de 2022).

empresas sólo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse 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 regulación normativa del contrato por circunstancias de la producción es interesante a nuestros efectos, dado que, como veremos, el artículo 15.5 ET, en su nueva redacción, lo que proscribió expresamente es el encadenamiento de contratos por circunstancias de la producción más de 18 meses dentro de un marco de 24 meses; tanto si afecta a un solo trabajador y todos sus contratos, como si es a un único puesto de trabajo que será ocupado por diferentes trabajadores.

### **3. LA LIMITACIÓN DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES: UNOS APUNTES DE SU EVOLUCIÓN NORMATIVA**

El Estatuto de los Trabajadores en su primera versión (Ley 8/1980) no contemplaba ni la limitación del encadenamiento de contratos temporales ni, por ende, su consecuencia jurídica: la adquisición de fijo de plantilla. Se limitaba a establecer una presunción de indefinido del contrato de trabajo, permitiendo al mismo tiempo la posibilidad de utilizar contratos de duración determinada<sup>5</sup>. De esta forma el trabajador adquiriría la condición de fijo si no era dado de alta en Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba; completándose tal prescripción con la presunción por tiempo indefinido de los contratos de trabajo celebrados en fraude de ley. En tales momentos se permitía el encadenamiento de contratos sin limitación temporal, siempre que se cumplieran las prescripciones legales y el principio de causalidad en la contratación.

<sup>5</sup> Concretamente, se regularon el contrato de obra o servicio determinado, que ha pervivido hasta la reciente reforma por RDL 32/2021, el denominado contrato eventual (por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, el contrato de interinidad por sustitución (aún no se contemplaba el contrato de interinidad por vacante), cuando el Gobierno hiciese uso de medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo e incluso se incluían como contratos de duración determinada los contratos de fijos –y periódicos– discontinuos (art. 15 Ley 8/1980 ET).

La posterior reforma por Ley 32/1984, de 2 de agosto, modificaría el artículo 15 ET, clarificando los tipos de contratos de duración determinada al excluir como tal el de fijos discontinuos, que pasó a considerarse un contrato indefinido, incluyó el contrato por lanzamiento de nueva actividad<sup>6</sup> y potenció el contrato temporal como medida de fomento del empleo introduciendo una compensación económica a su finalización como medida de protección del trabajador. Con esta reforma del artículo 15 ET –incluyendo la de los contratos formativos y la del contrato a tiempo parcial– se pretendía “dotar al marco legal de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial de las actuaciones que conducen a la creación de nuevos puestos de trabajo y en el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo” (E.M. Ley 32/1984).

Ni que decir tiene que progresivamente el mercado de trabajo español se fue convirtiendo en un mercado fragmentado, con clara prioridad de utilización de la contratación temporal o de duración determinada por los empresarios; y a solucionar esos problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo no iba a ayudar la reforma de 1994<sup>7</sup>. Centrándonos en la Ley 11/1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores, hemos de precisar que no se introdujo mecanismo alguno de limitación al encadenamiento de los contratos temporales como forma de protección para el trabajador; más bien al contrario, se cambió la formulación del precepto permitiendo a los empresarios elegir entre contratación indefinida o de duración determinada, aunque ésta última tenía que cumplir el principio de causalidad<sup>8</sup>. Se hizo hincapié en la necesidad de crecimiento de empleo y convergencia con Europa, en un mercado de trabajo más internacionalizado; manteniendo la previsión de presunción por tiempo indefinido de los contratos celebrados en fraude de ley y la adquisición de la condición de fijo de los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en Seguridad Social una vez transcurrido un período igual al del período de prueba, aunque precisando que, en caso de demostrar la naturaleza temporal de los servicios o actividades contratadas, el efecto jurídico no sería adquirir la condición de fijo de plantilla. Significativo a efectos de este trabajo es la aprobación del funcionamiento de empresas de trabajo temporal por Ley 14/1994, a las que se les permitiría utilizar los contratos de duración determinada previstos en el artículo 15 ET, pero sin límites en cuanto al encadenamiento de contratos de duración determinada.

<sup>6</sup> Este contrato se reguló con la finalidad de “disminuir los riesgos en que incurren las nuevas inversiones, hasta tanto esas actividades no hayan encontrado perspectivas de plena viabilidad para su consolidación” (Exposición de Motivos Ley 32/1984, de 2 de agosto).

<sup>7</sup> Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación y Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la LISOS.

<sup>8</sup> Se mantuvieron los contratos de obra o servicio, eventual, de interinidad por sustitución y lanzamiento de nueva actividad como contratos causales, con algunas modificaciones en las que no vamos a detenernos.

La filosofía de las precitadas reformas laborales no estaban tanto basadas en reducir la temporalidad, ya excesiva, como en el crecimiento del empleo, la productividad e incluso en la convergencia con Europa; en las que, si bien se pretendían seguir manteniendo mecanismos de garantía para el trabajador como la exigencia de causalidad en la contratación o la consecuencia de adquirir la condición de fijo en determinados supuestos, sin embargo, se hacía más hincapié en los objetivos empresariales de productividad y competitividad, alineándolos con el objetivo del Gobierno de conseguir disminuir los altos niveles de desempleo y conseguir un mayor crecimiento del empleo en consecuencia; en este sentido, la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994 es eminentemente ilustrativa.

Haciendo un paréntesis en la evolución de las reformas del mercado español, es necesario citar que en 1999 se aprobó la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre trabajo de duración determinada, a la que posteriormente nos referiremos. Donde ya se remarcaba “la voluntad de establecer un marco para impedir los abusos de la utilización de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”.

Sólo tres años después, por Ley 63/1997, de 26 de diciembre<sup>9</sup>, se consideró inaplazable y urgente volver a abordar la reforma laboral ante los altos índices de desempleo, rotación laboral y temporalidad existentes en nuestro mercado de trabajo, con la finalidad de contribuir a la competitividad de las empresas, la mejora del empleo y la reducción de la temporalidad. Todo ello derivado de que se había firmado un Acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo. Por lo que respecta al artículo 15 ET, la reforma se centró en delimitar los supuestos de los contratos de obra o servicio y eventual; pero no planteó nada en relación al uso abusivo de la contratación temporal ni su limitación.

Y por fin...habemus Papam. Por primera vez desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, se dota a la negociación colectiva de la posibilidad de regular requisitos para prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación laboral. Nos referimos a la reforma del artículo 15 ET por Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que introdujo un nuevo apartado 5 en dicho artículo. Esta reforma tenía por objetivo reforzar la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo; sin embargo, con el tiempo se descubriría que dotar a la negociación colectiva de la posibilidad de incluir instrumentos para impedir abusos en el encadenamiento de contratos temporales no iba a ser la solución a dicho problema.

Por ello, se comenzó a trabajar en la posibilidad de introducir dicha limitación al encadenamiento de contratos temporales en el propio Estatuto de

<sup>9</sup> De medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, resultado del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo.



los Trabajadores. Así, el 9 de mayo de 2004 se firmaría en España el Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, donde ya se incluyó la necesidad de limitar el encadenamiento de contratos temporales con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad. Este Acuerdo se reflejó posteriormente en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo que introdujo un párrafo 5 en el artículo 15 ET; precisando que:

“los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”.

Dicha limitación de encadenamiento no afectaría a los contratos formativos, de relevo o de interinidad, por prescripción legal. Al mismo tiempo se dotó a la negociación colectiva, de nuevo, de la posibilidad de regular requisitos para prevenir la utilización abusiva de contratos temporales con distintos trabajadores para ocupar un mismo puesto de trabajo, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Esta regulación por Ley 43/2006 ha sentado las bases de la regulación actual sobre limitaciones al encadenamiento de contratos, a la que nos referiremos en los siguientes apartados.

La puesta en marcha de esta regulación normativa, limitando el encadenamiento de contratos temporales en los supuestos previstos por Ley 43/2006, fue poniendo de manifiesto las puertas que quedaban abiertas al fraude; y ello llevó a posteriores modificaciones del artículo 15.5 ET. Concretamente la Ley 35/2010, en su Disposición Adicional 5ª, párrafo tercero, y en relación a la contratación laboral temporal por las Administraciones públicas, dejó claro que “sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. No siendo de aplicación el artículo 15.5 ET a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2021, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley”.

La reforma de 2010 introdujo cuatro modificaciones relevantes en el artículo 15.5 ET:

- 1ª Introdujo la expresión “diferente puesto de trabajo”, poniendo el peso en los contratos temporales encadenados y no en un solo puesto de trabajo, sino todos los que pudiera haber celebrado el trabajador.
- 2ª Introdujo el grupo de empresas, por cuanto se habían detectado prácticas abusivas dentro de los grupos de empresa que con la redacción anterior del precepto quedaban fuera del ámbito de aplicación del artículo 15.5 ET.
- 3ª Incluyó en el ámbito de aplicación del precepto los supuestos de sucesión o subrogación empresarial.
- 4ª Excluyó del ámbito de aplicación del precepto diferentes contratos relacionados con formación<sup>10</sup>.

El fomento de la contratación indefinida y la creación de empleo fueron los baluartes de la reforma laboral de 2012<sup>11</sup>, impulsada por la crisis económica del momento; pero que se centraría en modificar otros aspectos del mercado de trabajo y no la contratación temporal causal prevista en el artículo 15 ET, dejando inalterable la regulación sobre limitación en el encadenamiento de contratos temporales.

Sin embargo, y contrario al espíritu del artículo 15.5 ET, se contempló la suspensión de dicho precepto desde 31 de agosto de 2011 y 31 de diciembre de 2012, hubiera o no existido prestación de servicios por el trabajador en dichas fechas, aunque computándose los períodos anteriores y posteriores a las mismas en aplicación del artículo 15.5 ET “con la finalidad de completar las medidas de fomento de la contratación indefinida e intentar reducir la dualidad laboral lo antes posible<sup>12</sup>”.

<sup>10</sup> “Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado”.

<sup>11</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

<sup>12</sup> El artículo 17 Ley 3/2012 adelantó el fin de la suspensión de la imposibilidad de superar un tope máximo temporal en el encadenamiento de contratos temporales recogida en el apartado 5 del artículo 15 ET, de aplicación a partir de 1 de enero de 2013. En igual sentido el artículo 5 RDL 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo queda redactado del siguiente modo: “Se suspende hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el art. 15.5 TRET.

#### **4. EL ALCANCE DE LA PROHIBICIÓN DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES: ASPECTOS DE LA REFORMA POR RDL 32/2021**

Como hemos puesto de manifiesto, el legislador español desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, no consideró necesario regular una limitación al encadenamiento de contratos temporales hasta que tímidamente en 2001 introdujo una remisión a la negociación colectiva para regular requisitos que previnieran tales abusos. Sólo posteriormente en 2006 y en 2010, el legislador consideró oportuno introducir legalmente una fórmula que permitiría hacer fijos a los trabajadores por el mero transcurso del tiempo cuando estuvieran contratados durante al menos 24 meses en un período de 30 meses.

Nuevamente el legislador, por RDL 32/2021, ha vuelto a considerar necesario introducir modificaciones en el artículo 15.5 ET, en aras de aumentar la estabilidad en el puesto de trabajo y reducir los altos índices de temporalidad y rotación.

En este sentido, el precepto dispone:

“Las personas trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratadas por 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 dos 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. Esta previsión será también 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 período de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados por empresas de trabajo temporal”.

Pasemos a analizar esta nueva regulación de la limitación del encadenamiento de contratos temporales.

##### **4.1. El alcance de la prohibición de encadenamiento de contratos temporales: duración y período de referencia**

El artículo 15.5 ET, en su nueva redacción por RDL 32/2021, aparentemente pudiera parecer que se ha limitado a reducir los tiempos de encadenamiento contractual y referencia o marco en el que pudiera producirse a efectos de evitar la condición de fijeza del trabajador. Sin embargo, nada más lejos de la realidad.

En su redacción originaria por Ley 43/2006, se consideraba fijo a un trabajador que hubiera superado los 24 meses en un período de referencia de 30 meses con

contratos temporales. Tras la reforma por RDL 32/2021, el período se reduce a 18 meses en un período de referencia de 24 meses, en un intento de acortar los tiempos en los que los trabajadores pueden estar contratados con contratos temporales y en la línea de fomentar la contratación indefinida y fortalecer el contrato de fijos discontinuos en su nueva configuración tras la reforma precitada.

La finalidad, entre otras, que persigue la reforma es “la configuración de un nuevo contrato social que permita hacer compatible la estabilidad en el empleo con las necesidades de una economía en plena evolución marcada por las transiciones ecológica y digital”; así se pronuncia la Exposición de Motivos del RDL 32/2021, que recoge las líneas previstas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril de 2021 y aprobado definitivamente por las instituciones europeas el 13 de julio de 2021.

En esta línea el legislador español permitirá la contratación temporal con marcados tintes de excepcionalidad y fomentará la contratación indefinida y estable. Es en este contexto en el que podemos leer la reducción de los tiempos de encadenamiento de la contratación de 24 a 18 meses y la de sus respectivos períodos de referencia de 30 a 24 meses. De hecho, consideramos que se ha producido un endurecimiento de la limitación de encadenamiento de contratos, al reducir tanto el tiempo máximo que sería necesario para que el trabajador pudiera adquirir la condición de fijo, y, paralelamente reducir el marco de referencia.

Bien es verdad que el legislador español podría haber reducido en mayor medida ambos aspectos –duración del encadenamiento y período de referencia– con el fin de cumplir con las exigencias que las instituciones europeas vienen desde hace tiempo recomendando en aras de reducir los altos índices de temporalidad en la contratación, que son de los más altos de Europa desde hace años. Sin embargo, entendemos que cualquier reforma del mercado de trabajo en nuestro país debe realizarse de forma progresiva, con el objetivo de ir cambiando lo que se ha dado en llamar la cultura de la temporalidad, altamente arraigada en nuestro mercado de trabajo. Cortar por lo sano con la temporalidad o reducir las posibilidades de encadenamiento de contratos en una economía altamente basada en el sector turístico (podríamos incluir el sector agrario igualmente) podría conducir a un aumento del fraude en la contratación y el encadenamiento de contratos, mediante la utilización de mecanismos de simulación contractual.

La defensa de la flexiseguridad inspira la limitación de la duración y período de referencia en la contratación temporal. La finalidad de aumentar la estabilidad y los mecanismos de garantía para los trabajadores, potenciando las medidas de flexibilidad interna frente al despido, protegiendo al mismo tiempo la competitividad de las empresas y la posibilidad de utilizar formas de contratación temporal, respetando la causalidad en la contratación, se convierte en un difícil equilibrio necesario en nuestro mercado de trabajo.

Por todo ello, pensar que pudiera haberse eliminado de raíz la prohibición de encadenamiento de contratos temporales con una duración y período de referencia delimitado legalmente no tendría sentido alguno. Por cuanto, si un empresario utiliza los servicios de un trabajador encadenando diferentes contratos temporales durante tales períodos de tiempo realmente estaríamos ante una necesidad permanente de mano de obra. Y esto también ha podido ser un factor a tener en cuenta, por cuanto 24 meses de contratación en un período de 30 meses pudiera parecer excesivo.

#### **4.2. El alcance de la prohibición de encadenamiento de contratos temporales: ¿la exigencia de causalidad en la contratación o el mero transcurso del tiempo?**

El segundo factor para delimitar el alcance de la prohibición de encadenamiento de contratos temporales se centra en si es o no exigible para que actúe tal limitación temporal que tenga que cumplirse la exigencia de causalidad en la contratación. El artículo 15.5 ET, antes de su reforma por RDL 32/2021, limitaba el encadenamiento de contratos temporales refiriéndose a los contratos de obra o servicio determinado y al contrato eventual y dejando fuera los contratos formativos –en todas las manifestaciones indicadas–, de interinidad y relevo. Tras dicha reforma la limitación se refiere a los contratos por circunstancias de la producción, aunque veremos que se plantean algunos problemas a la luz de la jurisprudencia.

La cuestión que planteamos es si lo que proscribe el artículo 15.5 ET en su versión reformada es que el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla si no se cumple la causa de tales contratos por circunstancias de la producción que han resultado encadenados. Realmente entendemos que nos referimos a dos cuestiones diferentes: primera, el Estatuto de los Trabajadores exige el cumplimiento de la causalidad en la contratación temporal; concretamente, en su nueva versión, el artículo 15 ET permite dos modalidades de contratación temporal, el contrato por sustitución de persona trabajadora, que no se computa entre los contratos a efectos de determinar si se ha vulnerado el artículo 15.5 ET, y el contrato por circunstancias de la producción, que es al que se refiere expresamente dicho precepto.

En el supuesto de que el primer contrato por circunstancias de la producción a computar, en aras de determinar si se sobrepasan los plazos legalmente previstos para permitir al trabajador la adquisición de la condición de fijo de plantilla, no cumpliera el requisito de causalidad exigido, el trabajador podría desde ese momento exigir ante los tribunales su condición de fijo de plantilla por dicho motivo. No obstante, no debemos de perder de vista que, si bien el ordenamiento jurídico presta al trabajador los instrumentos jurídicos suficientes para reclamar en tales casos ante los tribunales del orden social, los trabajadores, en nuestro país, reclaman siempre en última instancia en aras de conservar su puesto de trabajo el mayor tiempo posible. Esta afirmación es más verdad cuando tales circunstancias

se producen en un contexto de altos niveles de desempleo y de crisis generalizada o estructural, donde los trabajadores tienen mayores dificultades para encontrar un puesto de trabajo en un mercado donde prima mayor demanda que oferta de trabajo, siempre como regla general.

La adquisición de la condición de fijo del trabajador en base al artículo 15.5 ET nace no del hecho del incumplimiento del requisito de causalidad de los contratos encadenados, sino, muy al contrario, por el mero transcurso del plazo; por lo que llegados a los 18 meses en un período de 24 meses, aunque tales contratos por circunstancias de la producción fueran perfectamente legales, el trabajador adquiriría de forma automática la condición de fijo de plantilla en la empresa o grupo de empresas<sup>13</sup>.

### **4.3. La apuesta por aspectos de la redacción anterior del artículo 15.5 ET: valoración**

Cuando por Ley 43/2006 se introdujo un nuevo apartado 5 al artículo 15 ET, su redacción no dejó a nadie impasible. Se trataba de una redacción algo farragosa, que era más fácil de entender si se metían entre paréntesis todos los condicionantes que se exigían a la hora de computar los contratos a efectos de determinar si realmente se habían superado los topes máximos de encadenamiento contractual. Así, se consideraba que los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses adquirirían la condición de fijos de plantilla. El resto de la redacción nos servía para determinar cómo computar los contratos que habían ido formalizándose a un mismo trabajador.

De esta forma, se tenían en cuenta a dichos efectos los contratos realizados “con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT”.

La expresión “con o sin solución de continuidad”, introducida por Ley 43/2006, de reforma del Estatuto de los Trabajadores y reiterada en la reforma de 2010 (Ley 35/2010), contribuyó a romper la denominada “regla de los 20 días”. No sólo se computan los contratos sucesivos y continuados, sino todos aquellos que se formalicen al trabajador. Lo determinante es que se supere el plazo de 18 meses en un período de 24 meses.

La expresión “para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas” nace con la Ley 35/2010, precisamente a raíz de

<sup>13</sup> En este sentido ya se pronunció Fernández López, M<sup>a</sup> Fernanda: “Nuevas reglas, nuevos problemas en materia de contratación temporal”. *Temas Laborales* n° 85, 2006, p. 32. Valverde Asensio, Antonio: “La limitación a la sucesión de contratos temporales. Un análisis del artículo 15.5 ET”. *Relaciones Laborales* n° 13, 2008, p. 321.

que la redacción originaria de 2006 sólo se refería al mismo puesto de trabajo con la misma empresa; permitiendo así el encadenamiento de contratos temporales más allá de los límites previstos cuando se realizaban dentro del grupo de empresas.

La Ley 43/2006, al introducir la limitación de encadenamiento de contratos temporales en el artículo 15 ET, no contempló la posibilidad de aquellos casos en los que pudiera darse una sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Sería por Ley 35/2010 por la que se estableció que dicha limitación de encadenamiento de contratos temporales se aplica también en estos supuestos; previsión que, felizmente, ha sido calcada en la vigente redacción del artículo 15.5 ET por RDL 32/2021.

En relación a la contratación mediante ETT se ha modificado el art. 10.3 LETT<sup>14</sup>:

1. La ETT podrá celebrar con el trabajador un contrato para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición con empresas usuarias diferentes, siempre que de los contemplados en el art. 15.2 ET, sólo se modifica la referencia al contrato por circunstancias de la producción, que anteriormente se refería al contrato eventual.
2. Las ETT podrán celebrar contratos fijos discontinuos para cobertura de contratos de puesta a disposición *vinculados a necesidades temporales* de diversas empresas usuarias, coincidiendo en este caso los períodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.

#### **4.2. La repercusión de la desaparición del contrato de obra o servicio determinado en la prohibición de encadenamiento de los contratos temporales tras la reforma**

La reforma de la contratación temporal por RDL 32/2021 ha traído la supresión del contrato de obra o servicio determinado, previsto en el artículo 15.1.a) ET, y ahora derogado (Disposición derogatoria única RDL 32/2021 apartado 3)<sup>15</sup>. Este aspecto tiene importantes consecuencias por lo que respecta a la prohibición de encadenamiento de contratos temporales; por cuanto en la redacción anterior el artículo 15.5 ET prohibía el encadenamiento en los plazos y período de referencia

<sup>14</sup> Dicho apartado se introdujo en la LETT por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad.

<sup>15</sup> No sólo se ha producido la derogación del art. 15.1.a) ET sobre contratos de obra o servicio determinado, sino cualquier otra norma del ordenamiento jurídico donde se contemple este contrato, así, en particular, Ley Orgánica 6/2021, de 21 de diciembre, de Universidades y Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Disposición Derogatoria única RDL 32/2021).

precitados “con la misma o diferentes modalidades contractuales de duración determinada”.

En este contexto hemos de recordar que los contratos temporales causales del artículo 15 ET eran el obra o servicio determinado, el eventual (acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado) y el interinidad (por sustitución y por vacante<sup>16</sup>). Todo ello porque el encadenamiento de contrato se producía, con la duración ya archirrepetida, en relación, fundamentalmente, aunque no de forma exclusiva, a estos contratos.

La facilidad de utilización de esta fórmula contractual y la posibilidad de extender su duración por un plazo máximo de tres años, incluso más si se producía su ampliación por convenio colectivo, unido todo ello a una causalidad laxa –obra o servicio determinado con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa–, llevaron a que fuera el contrato causal temporal más utilizado en nuestro país. Permitía su encadenamiento por el mero hecho de acreditar que existía una obra o servicio determinado con autonomía o sustantividad propia, término éste último jurídicamente indeterminado y que ha dado lugar a no pocos problemas de interpretación por los tribunales del orden social.

De esta forma, si se producía el encadenamiento exclusivamente basado en esta forma de contratación, las empresas, para evitar la aplicación de las consecuencias jurídicas del artículo 15.5 ET (adquirir la condición de fijo), no volvían a contratar al mismo trabajador cuando ello pudiera suponer sobrepasar el máximo de 24 meses prefijado en dicho precepto; so pena de que ello pudiera suponer que el trabajador adquiriría la condición de fijo de plantilla. La realidad en dicho contexto era que, aunque el contrato de obra o servicio determinado tenía una duración de tres años (o máximo de cuatro por ampliación convencional), las empresas encadenaban este contrato con un máximo de dos años (24 meses).

Así lo ha entendido el TJUE, en su STJUE de 24 de junio de 2021 (Asunto C-550/19), en relación al contrato fijo de obra previsto en el convenio colectivo del sector de la construcción, por cuanto realmente dichos trabajadores “en realidad desempeñan de modo permanente y estable tareas que forman parte de la actividad ordinaria de la entidad o de la empresa que lo emplea”, argumentando que la indemnización por cese del mismo, regulada en dicho convenio colectivo, para que funcione como media preventiva del uso abusivo del encadenamiento de los contratos tiene que ser proporcionada, efectiva y disuasoria<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Si bien dicha modalidad no estaba prevista en el artículo 15.1 ET, y sí, por mor de la labor de la jurisprudencia y de los tribunales, en el RD 2720/1998, xx de desarrollo del artículo 15 ET.

<sup>17</sup> Puede verse el comentario a dicha sentencia en el Blog de Rojo Torrecilla, Eduardo: “El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales”.



Ya el Tribunal Supremo en su STS (Social) de 29 de diciembre de 2020 (rec. 240/2018) había cuestionado la utilización del contrato de obra o servicio determinado en el marco de las contrataciones de obras o servicios del artículo 42 ET; utilizando entre otros argumentos, que podría poner en peligro la finalidad de la Directiva 1999/70/UE, al impedir tener “un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales”; pues “no tenía sentido que de la simple externalización de la actividad emergiera una causa de temporalidad inexistente si se acudía a la contratación directa<sup>18</sup>”.

#### **4.5. Los contratos computables a efectos del artículo 15.5 ET: valoración. Algunos apuntes sobre el contrato de interinidad por vacante en el sector público a la luz de la doctrina del TJUE**

En su redacción originaria por Ley 43/2006, el artículo 15.5 ET limitaba el encadenamiento de contratos “con la misma o diferentes modalidades de duración determinada”, en clara referencia en una primera lectura a los contratos causales del artículo 15 ET (obra o servicio, eventual e interinidad) e incluso a los contratos formativos del artículo 11 ET y otras formas de contratación basadas en formación de trabajadores o relevo intergeneracional, con clara tendencia a la temporalidad o duración determinada, por emplear iguales términos.

Esto obligó al legislador (Ley 43/2006) a introducir expresamente un párrafo aclaratorio en el propio artículo 15 ET, donde establecía que la limitación de encadenamiento de contratos o, dicho de otra forma, el cómputo de contratos para determinar si se superaban los 24 meses dentro del período de referencia de 30 meses, no se aplicaba a los “contratos formativos, de relevo e interinidad”. Posteriormente, mediante la reforma por Ley 35/2010, se incluirían también los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado”, así como las modalidades de contratos de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades y el contrato fijo de obra del sector de la construcción.

La actual redacción del precepto ha permitido eliminar dicho párrafo aclaratorio; por cuanto el encadenamiento máximo de contratos se refiere expresamente a los contratos por circunstancias de la producción. De forma que podrán realizarse por las empresas cuantos contratos de sustitución, en la nueva

En concreto, “Límites a la utilización del contrato fijo de obra en el sector de la construcción en España. Notas a la sentencia del TJUE de 24 de junio de 2021 (asunto C-550/19).

<sup>18</sup> Puede verse el comentario de Beltrán De Heredia Ruiz, Ignasi, a la STS de 29 de diciembre de 2020: El fin del contrato de obra vinculado a la duración de una contrata (¿y el principio del fin del trabajador externalizado?) en su blog de Derecho del Trabajo.

terminología de la reforma, sean necesarios siempre que no se superen los límites previstos en la norma, tanto por lo que respecta a la contratación de un solo trabajador para un mismo puesto de trabajo como cuando se refiere a la contratación de varios trabajadores para ocupar un mismo puesto de trabajo. Lo significativo es superar tales períodos previstos legalmente.

#### **4.6. Algunos apuntes sobre el contrato de interinidad por vacante en el sector público a la luz de la doctrina del TJUE**

##### *4.6.1. Referencia al contrato por sustitución de persona trabajadora a efectos del artículo 15.5 ET*

Sin entrar en profundidades, sí creemos oportuno matizar que el término contrato de sustitución del actual artículo 15 ET induce a confusión y debiera ser modificado en la convalidación del RDL 32/2021. Dicho contrato puede utilizarse para:

- a) Sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- b) Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en convenio colectivo.
- c) Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

Insistimos en que la denominación “contrato por sustitución” es coherente con el primer supuesto (se sustituye a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo)<sup>19</sup>, pero no lo es en igual medida en los supuestos segundo y tercero. En estos casos el trabajador sustituto no sustituye a ningún trabajador, en el caso de completar la jornada reducida ambos trabajadores prestan servicios sucesivamente, uno en una parte de la jornada y otro en la otra; en el supuesto de cobertura temporal de puesto durante proceso de selección o promoción hasta su cobertura definitiva mediante contrato fijo, el trabajador sustituto tampoco sustituye a ningún trabajador, dado que el puesto está vacante. Este último caso es el que se denominaba en la normativa anterior contrato de interinidad por vacante.

Volviendo a la cuestión que nos ocupa, la nueva redacción del artículo 15 ET limita el encadenamiento de contratos por circunstancias de la producción, y al mismo tiempo permite la posibilidad de encadenar sin límites contratos por sustitución.

<sup>19</sup> Realmente esta causa casa con el anterior contrato de interinidad por sustitución de trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo previsto en el artículo 15.1.c) antes de su reforma por RDL 32/2021.

Evidentemente tiene que cumplirse la causalidad de dichos contratos, por cuanto, sensu contrario, serían considerados en fraude de ley y se consideraría al trabajador fijo de plantilla; es decir, con igual consecuencia jurídica que la prevista en el artículo 15.5 ET para el encadenamiento de los contratos temporales.

Asimismo, será necesario cumplir los límites de duración previstos en cada caso. Si nos referimos a sustitución de trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, la duración del contrato estará vinculada a la circunstancia por la que el puesto del trabajador sustituido tiene que ser cubierto por otro trabajador; por ello, y en iguales términos que ocurriera con la redacción anterior del artículo 15 ET, ha de indicarse el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. Pero nada impide que un mismo trabajador pueda encadenar durante toda su vida contratos por sustitución de trabajador con derecho a reserva de puesto cumplidos los requisitos señalados.

Igual afirmación hemos de hacer en el supuesto de contrato por sustitución para completar la jornada reducida de un trabajador en base a causas previstas legal o convencionalmente. En este caso, esta fórmula de contratación permite la conciliación laboral, personal y familiar de los trabajadores, por lo que siempre es bien recibida por este motivo, y como mecanismo de activación del mercado de trabajo. A la luz del reformado artículo 15.5 ET podemos decir que será posible encadenar cuantos contratos por dicha circunstancia cumplan el requisito de causalidad indicado.

En relación al contrato de interinidad para cubrir una vacante, como ya hemos visto no se tienen en cuenta a efectos del límite de encadenamiento de contratos temporales del artículo 15.5 ET; tales contratos tienen una duración máxima de tres meses como máximo, referidos al sector privado, y se utilizan durante el proceso de selección o promoción en una empresa para poder cubrir de forma definitiva tal vacante

Dicha limitación temporal, que ya se encontraba en el RD 2720/1998 de desarrollo del artículo 15 ET, tiene sentido en conexión con la finalidad de que tales procesos de selección o promoción se produzcan en un espacio delimitado de tiempo y cuando éste transcurra se produzca la cobertura definitiva del mismo. Esto es, este contrato sirve para una necesidad temporal –selección o promoción de un trabajador– para cubrir un puesto de forma definitiva y permanente.

La cuestión que se plantea es si finalizado el plazo de tres meses de duración de dicho contrato el puesto de trabajo no se haya cubierto por no haber finalizado el proceso de selección o promoción. Ello obligaría a encadenar el primer contrato con otro por la misma causa (cubrir una vacante durante un proceso de selección o promoción). Con la redacción anterior del artículo 15.5 ET, donde lo que se limitaba era el encadenamiento de contratos con un mismo trabajador, y partiendo de que los contratos de interinidad en todas sus modalidades ni siquiera entraban en el cómputo de contratos a efectos de delimitar si se vulneraba la prohibición, no

se planteaba problema alguno; sin embargo, la actual redacción de dicho artículo, aunque sólo se refiere a la prohibición de encadenar contratos por circunstancias de la producción en los periodos referidos, podría plantear problemas con los contratos de interinidad por vacante si no se cubre la misma en un plazo inferior a tres meses. Esto es, podría darse la circunstancia de que la vacante no se cubre en tres meses y que hay que contratar a otro trabajador para cubrir el mismo puesto de trabajo durante el inacabado proceso de selección o promoción. Ello podría suponer una vulneración de dicho precepto, puesto que se han contratado dos trabajadores durante tres meses cada uno (vgr.) para cubrir un mismo puesto de trabajo porque el proceso de selección o promoción se ha prolongado en el tiempo. No podemos dejar de precisar que el artículo 15.5 ET limita el encadenamiento de contratos por circunstancias de la producción, pero el hipotético caso referido no puede dejarnos indiferente porque podría dejar una puerta abierta al fraude.

#### *4.6.2. El contrato de sustitución por vacante y la reciente doctrina del TJUE en los procesos de selección o promoción en el empleo público*

Si bien esto queda claro, el problema lo encontramos en el ámbito de la contratación laboral por las Administraciones públicas y específicamente en relación al contrato de interinidad por vacante en las Administraciones públicas, ahora denominado contrato por sustitución de persona trabajadora y que acoge como causa, entiendo que erróneamente, cubrir una vacante durante un proceso de selección o promoción.

El artículo 15.5 ET no se refiere en ningún momento a tales contratos en procesos de selección o promoción de personal por las Administraciones públicas; por ello, entendemos que sigue vigente el artículo 4.b) párrafo tercero RD 2720/1998<sup>20</sup>. Dicho precepto establece que la duración de tales contratos, “en los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica”. Concretamente el artículo 70 EBEP establece un máximo de tres años.

En relación a esta cuestión considero relevante la STJUE de 3 de junio de 2021, C-726/19, que se pronuncia sobre la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE, relativa a la utilización abusiva de contratos sucesivos temporales por el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario. Se plantearon varias cuestiones prejudiciales que consideramos de interés, aunque nos centraremos en la que nos compete en este trabajo y es: ¿puede considerarse conforme a la Directiva 1999/70 un contrato temporal como el de interinidad por

<sup>20</sup> Desarrolla el artículo 15 ET en materia de contratos de duración determinada. La Disposición Derogatoria única del RDL 32/2021 establece que “quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto-Ley”.

vacante que deja al arbitrio del empleador su duración, al decidir si cubre o no la vacante, cuándo lo hace y cuánto dura el proceso?

El IMIDRA y el Gobierno español defendieron que la cláusula 5 no se aplica al caso porque no se ha producido una sucesión de contratos de duración determinada, sino un único contrato de interinidad por vacante. Tras un largo *excursus*, el TJUE considera que la expresión “utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada” de la cláusula 5, “incluye también la prórroga automática de los contratos de duración determinada de los trabajadores del sector público”.

A esto hemos de añadir que se vulnera el espíritu de la norma, artículo 15.5 ET, si un trabajador está ocupando un puesto de trabajo de forma permanente utilizando contratos eminentemente temporales, como es el caso del contrato de interinidad por causa de vacante durante un proceso de selección o promoción. En palabras del TJUE, “la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino, al contrario, permanente y duradero, no está justificada a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a) del Acuerdo Marco”.

En este sentido, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha previsto una compensación económica para el personal laboral que supere los plazos de permanencia en plazas vacantes compatible con las indemnizaciones que pudieran corresponder reguladas en la normativa laboral. Dicha compensación será la cantidad que corresponda en la diferencia entre el máximo de 20 días de salario fijo por año de servicio con un máximo de 12 meses y la indemnización que le pudiera corresponder por fin de contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a dicha compensación nace a partir de la fecha de cese efectivo y la cuantía se refiere al contrato del que traiga su causa el incumplimiento. No corresponderá en caso de despido disciplinario procedente o en caso de renuncia voluntaria del trabajador (Disposición Adicional 17ª, sobre medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público).

Por todo ello, y a la luz de la Ley 20/2021, que tiene como finalidad reducir la temporalidad en el empleo público, y en base al pronunciamiento del TJUE que considera que las prórrogas en los contratos de interinidad por vacante en las Administraciones públicas se tienen en cuenta como contratos diferentes, entendemos que hubiera sido necesario incluir los contratos de interinidad por vacante en el sector público entre los contratos computables a efectos de limitar el encadenamiento previsto en el artículo 15.5 ET. Son muchos los casos de trabajadores al servicio de Administraciones públicas que se pasan la vida ocupando un puesto vacante porque el proceso de selección o promoción se ha prolongado en el tiempo por diferentes circunstancias (vgr. Impugnación del proceso selectivo ante los Tribunales o la propia crisis COVID por citar dos supuestos).

## 5. LA NUEVA FÓRMULA DE PROHIBICIÓN DE ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES A LA LUZ DE LA REFORMA POR RDL 32/2021: LA REFERENCIA AL PUESTO DE TRABAJO

Como ya hemos visto, la Ley 43/2006 introdujo el artículo 15.5 ET y por ende la limitación del encadenamiento de contratos temporales durante un período de 24 meses en un período de referencia de 30 meses, so pena de considerar al trabajador fijo en la empresa.

En dicha prescripción se dejaba claro que encadenar contratos temporales durante tales períodos con un mismo trabajador conducía a la precitada consecuencia jurídica. Sin embargo, no se contemplaba la posibilidad de que el empresario durante tales períodos formalizara y encadenara diferentes contratos temporales con distintos trabajadores para ocupar *un mismo puesto de trabajo*. El legislador no corrigió posteriormente dicha situación (nos referimos a la Ley 35/2010), a pesar de que modificó el artículo 15.5 ET.

En tales momentos, refiriéndonos a ambas reformas de dicho precepto, el legislador se limitó a remitirse a la negociación colectiva para controlar la utilización abusiva de contratos encadenados cubiertos por diferentes trabajadores pero referidos a un solo puesto de trabajo. En este sentido dispuso que:

“Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con *distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo* cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal”.

Sin embargo, tal remisión legal a la negociación colectiva se antojaba insuficiente para prevenir el encadenamiento de contratos temporales más allá de los límites previstos legalmente.

El RDL 32/2021, con buen criterio y para no dejar pie a la duda, ha introducido un nuevo párrafo en el artículo 15.5 ET, al prescribir que:

“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 período de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal”.

La interpretación de este nuevo apartado no deja lugar a dudas: primero, se tendrán en cuenta sólo los contratos por circunstancias de la producción a efectos de la prohibición de encadenamiento de contratos, incluyendo los realizados en el marco de las empresas de trabajo temporal; segundo, el período máximo de

encadenamiento será de 18 meses dentro de un período de 24 meses; y tercero, y aquí es donde nos encontramos la novedad, no se pone el acento en que se hayan encadenado contratos por circunstancias de la producción durante ese tiempo máximo con un mismo trabajador, lo significativo es que un mismo puesto de trabajo haya sido ocupado durante dicho período de tiempo con tal modalidad contractual. Quiere decir que en el caso de que un puesto de trabajo ha sido ocupado por varios trabajadores, con o sin solución de continuidad durante 18 meses en un período de 24 meses, el trabajador que se encuentre desempeñando dicho puesto cuando se cumplan tales parámetros, será considerado fijo de plantilla.

Con esta prescripción se pretende evitar que el empresario contrate a dos o más trabajadores para ocupar un mismo puesto de trabajo sin superar respecto de cada uno de ellos los máximos previstos en el artículo 15.5 ET; pero sumados todos los contratos de los diferentes trabajadores que ocupan el mismo puesto de trabajo de forma sucesiva, si se superan tales límites, el trabajador último adquirirá la condición de fijo de plantilla.

Consideramos que se trata de una importante regla a efectos de evitar el encadenamiento de contratos por circunstancias de la producción, puesto que si una empresa necesita ocupar un puesto de trabajo durante 18 meses dentro de 24 meses probablemente estemos ante una necesidad permanente de mano de obra y no ante una necesidad ocasional e imprevisible, que es la causa que motivaría el recurso a dicho contrato.

Esta prescripción ha de ser interpretada, a su vez, con la duración máxima prevista para el contrato por circunstancias de la producción de seis meses si la necesidad es ocasional e imprevisible y de 90 días si la necesidad es ocasional, aunque previsible. En el primer supuesto es posible ampliar dicho contrato hasta un año por convenio colectivo. De esta forma un trabajador no podría estar, en caso de previsión convencional, más de un año con esta modalidad de contrato.

El objetivo de vincular al puesto de trabajo, y no sólo a un trabajador concreto, la limitación del encadenamiento de contratos por circunstancias de la producción es tajante dentro del contexto de la actual reforma laboral; puesto que uno de los objetivos fundamentales de esta reforma es, cambiando la cultura de la contratación en nuestro país, potenciar y considerar como regla general la contratación indefinida. Si un determinado puesto de trabajo está vinculado a necesidades permanentes de mano de obra, no tiene sentido contratar de forma temporal, encadenando de forma sucesiva contratos por circunstancias de la producción; y mucho menos en un período prolongado de tiempo, los ya reiterados 24 meses dentro de 30 meses de período de referencia. Están en juego la estabilidad en el empleo, la formación y los mecanismos de garantía social del trabajador, pero también la competitividad de las empresas.

Por ello, se persigue penalizar, no sólo formalizar contratos por circunstancias de la producción sucesivos a un solo trabajador, sino también vincular tales contratos

a un determinado puesto de trabajo, aunque sean varios los trabajadores contratados para desempeñar el mismo. Y ello es así porque las necesidades permanentes de las empresas tienen que cubrirse con personal fijo o, en su caso, fijos discontinuos, en los términos previstos en el artículo 16 ET en su nueva redacción por RDL 32/2021.

## **6. EFECTOS JURÍDICOS DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS: LA ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FIJO DE PLANTILLA**

### **6.1. Cuestiones previas**

Tradicionalmente, la legislación laboral en España ha previsto la adquisición de la condición de fijo de plantilla del trabajador en determinados supuestos, en la idea de potenciar el contrato fijo sobre el contrato temporal. En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores en su versión de 1980 (Ley 8/1980) preveía la adquisición de la condición de trabajador fijo respecto de aquellos trabajadores que no hubieran sido dados de alta en Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba; presumiéndose como indefinidos, salvo prueba en contrario, los contratos temporales celebrados en fraude de ley (art. 15.3 Ley 8/1980).

Esto muestra como desde los inicios del Estatuto de los Trabajadores el legislador ha apostado por la contratación indefinida frente a la temporalidad; aunque en esos momentos (1980) la regulación laboral aún no contemplaba la limitación al encadenamiento de contratos temporales; cuando, sin embargo, desde ese mismo momento ya se contemplaban los contratos temporales causales del artículo 15 ET que han pervivido hasta la actualidad (obra o servicio, eventual e interinidad)<sup>21</sup>.

Sería el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobó el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, donde se introduciría por primera vez

“atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá los requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de este carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los

<sup>21</sup> En esos momentos se contemplaba la posibilidad contratación temporal en los casos en que el Gobierno hiciera uso de la autorización para regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo con el fin de colocar trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y quienes accedieran a un primer empleo (art. 17.3 ET/1980).



contratos de puesta a disposición realizados por empresas de trabajo temporal” (redactado según el apartado dos del art. 1 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo).

Dejar a la negociación colectiva la regulación de requisitos para prevenir la utilización abusiva de la contratación temporal se antojaba puro despropósito. Con la reforma del artículo 15.5 ET por RDL 32/2021 es la propia ley la que limita el encadenamiento de contratos temporales vinculados a un puesto de trabajo. Por lo que se proscribía contratar de forma encadenada mediante contratos por circunstancias de la producción más de 18 meses en un período de referencia de 24 meses para un mismo puesto de trabajo, aunque se vinculen varios trabajadores al mismo puesto.

## **6.2. La adquisición de la condición de fijo de plantilla en el supuesto de encadenamiento de contratos temporales tras la reforma: Especial referencia a los trabajadores subrogados del sector público y la STS (Social) 270/2022, de 28 de enero (Rec. 3781/2020)**

Desde que por Ley 43/2006 se introdujera el apartado 5 al artículo 15 ET, el encadenamiento de contratos temporales superando los períodos previstos en dicho precepto producían de forma automática la condición de fijo de plantilla del trabajador. Sin embargo, dicha norma, y por ende el artículo 15.5 ET en la redacción dada por Ley 43/2006, no regulaban realmente tal carácter automático de la adquisición de la condición de fijo de plantilla. Por ello, por Ley 35/2010 se introdujo un apartado 9 al artículo 15 ET según el cual “el empresario debía facilitar por escrito al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo de la empresa”; previendo incluso que el propio trabajador podría solicitar por escrito al Servicio de empleo un certificado de los correspondientes contratos de duración determinada o temporales celebrados, a efectos de poder acreditar su condición de fijo en la empresa. El Servicio público de empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios”.

El encadenamiento de contratos por circunstancias de la producción, superando los límites previstos en el artículo 15.5 ET, tiene como efecto jurídico la adquisición de la condición de fijo de plantilla del trabajador.

Este efecto jurídico ha de interpretarse en una doble clave, en los términos analizados: puesto que, en primer lugar y tal como ya venía contemplándose en la redacción anterior de dicho precepto, la reiteración de contratos a un mismo trabajador superando tales límites conducirá a su condición de fijo de plantilla. Y, en segundo lugar, con la nueva redacción del artículo 15.5 ET, se ha vinculado la adquisición de la condición de fijo de plantilla no sólo a un trabajador, sino al puesto de trabajo. De esta forma, si para ocupar un mismo puesto de trabajo se contratan a

diversos trabajadores con contratos por circunstancias de la producción, superando los límites regulados en dicho precepto, el trabajador que haya sido contratado en última instancia y reclame ante los tribunales la superación de tal duración en el período de referencia previsto, adquirirá la condición de fijo.

Igual efecto jurídico se regula en relación a los denominados trabajadores subrogados. De esta forma, adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos trabajadores con contratos temporales que superen los períodos previstos en el artículo 15.5 ET, o hubieren ocupado un puesto de trabajo ocupado por varios trabajadores durante iguales períodos, así como los trabajadores subrogados.

La cuestión es qué ocurre en relación al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas en supuestos de superación de los períodos previstos en el artículo 15.5 ET para el encadenamiento de contratos temporales. Como es bien sabido, aunque la normativa laboral se aplica al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, la también aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad llevaron, tras diversos pronunciamientos en otros sentidos, al Tribunal Supremo a crear la llamada doctrina de los indefinidos pero no fijos. De esta forma, la aplicación de la previsión contenida en el artículo 15.5 ET llevaría a igual consecuencia jurídica.

Ahora el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente, en su STS (Social) 270/2022, de 28 de enero (Rec. 3781/2020), Ponente Antonio Sempere Navarro, en recurso de casación para unificación de doctrina, ha considerado que los trabajadores subrogados pasarán a considerarse fijos de plantilla y no indefinidos pero no fijos. Resolución que va a dar mucho que hablar en adelante y que puede conducir a la consideración de fijo en las diferentes Administraciones públicas.

## **7. RÉGIMEN TRANSITORIO SOBRE LÍMITES DE ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES**

La Disposición Transitoria 5ª del RD Ley 32/2021 establece que el artículo 15.5 ET será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor de dicha norma. En su Disposición Final 8.2.b) prevé que entrarán en vigor el 30 de marzo de 2022.

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el art. 15.5 ET, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley.

Interpretando ambas disposiciones nos encontramos con la posibilidad de contratos de obra o servicio, que a partir del 30 de marzo ya habrán desaparecido de nuestro ordenamiento jurídico, que podrán extenderse en el tiempo hasta un máximo de tres años siempre que se hayan celebrado antes de dicha fecha. Al

mismo tiempo, aquellos contratos eventuales que se hayan celebrado antes de 30 de marzo continuarán vigentes hasta el tiempo máximo suscrito (podrían ser seis meses). De esta forma convivirán contratos de obra o servicio determinado, contratos eventuales y contratos de interinidad (por sustitución y por vacante) de la regulación anterior con los contratos por circunstancias de la producción y los contratos de sustitución de persona trabajadora de la regulación vigente a partir de 30 de marzo de 2022.

Refiriéndonos a las Administraciones públicas, es de destacar la pervivencia del contrato de interinidad por vacante con una amplia duración (hasta 3 años máximo, art. 70 EBEP).

Si tenemos en cuenta que sólo se computan a partir de 30 de marzo de 2022 los contratos por circunstancias de la producción suscritos desde esa fecha, tenemos que los contratos por obra o servicio determinado y los contratos eventuales anteriores a la misma no se tendrán en cuenta.

## **8. A MODO DE CONCLUSIONES**

En la búsqueda de la estabilidad y de aplicar como regla general el contrato indefinido sobre el temporal, en la idea de reducir la precariedad laboral y las altas tasas de temporalidad en nuestro mercado de trabajo, se han ido realizando diferentes reformas de la contratación laboral en nuestro país.

En ocasiones tales reformas han venido abanderadas por la búsqueda del crecimiento del empleo y consiguiente reducción de los niveles de desempleo, potenciando la flexibilidad de las empresas, pero siempre sin perder de vista los mínimos de Derecho necesario y el paquete de garantías de los trabajadores. Por cuanto la precariedad laboral y la alta temporalidad de la contratación en nuestro país se relaciona con menor productividad y competitividad porque limita los mecanismos de formación profesional de los trabajadores y adaptabilidad a los puestos de trabajo.

La regulación desde 2006 en el artículo 15 ET de un mecanismo limitador del encadenamiento de contratos en aras de la estabilidad en el empleo se ha ido matizando y modificando en estos últimos años. A la regulación normativa le ha seguido por parte de las empresas la búsqueda de mecanismos al filo de la legalidad, que finalmente han ido conduciendo a introducir matices de calado en el párrafo 5 del artículo 15 ET, tal como hemos puesto de manifiesto en este trabajo. Y desde luego no se descarta que tal labor legislativa se siga produciendo hasta “acorralar” finalmente la posibilidad de buscar formas de evadir el cumplimiento de la limitación del encadenamiento contractual.

Como ya hemos precisado, es necesario un cambio en la cultura de la contratación laboral en nuestro país; caracterizado en las dos últimas décadas por

formar parte de un mercado de trabajo “sobrecualificado”, con un alto volumen de universitarios. El alto volumen de incumplimientos de la normativa laboral en esta materia sólo puede interpretarse desde la clave de considerar que los empresarios han carecido de mecanismos contractuales suficientes y adecuados para hacer frente a sus necesidades de recursos humanos en las empresas.

En estos momentos con la reciente reforma del artículo 15 ET, donde no se deja opción más que a contratar, como regla general, utilizando la contratación indefinida o, en su caso, el contrato de fijos discontinuos del artículo 16 ET, igualmente reformado por RDL 32/2021, y de forma excepcional utilizar el contrato por circunstancias de la producción o el contrato de sustitución de persona trabajadora, entendemos que hemos dado un paso importante para ese cambio de cultura empresarial.

La eficacia de la limitación del encadenamiento de contratos prevista en el artículo 15.5 ET pasa, por tanto, por un cambio de cultura de la contratación, pero también, y visto desde el prisma de los posibles incumplimientos, de la existencia de mecanismos de control previos y posteriores. Se computan los contratos que se formalizan y existen para el Derecho.

En un mercado de trabajo como el nuestro no descartamos que puedan venir futuros “añadidos” al artículo 15.5 ET para ir cubriendo todas las posibilidades de evasión de la limitación del encadenamiento de contratos temporales. Lamentablemente, en más casos de los que quisiéramos, cuando se produce una reforma laboral el “deporte nacional” es buscar y encontrar resquicios por los que colarse para evadir las consecuencias jurídicas previstas en la norma: en nuestro caso la adquisición por el trabajador de la condición de fijo de plantilla.

En este contexto, los mecanismos de información sobre la reforma de la contratación laboral y la limitación del encadenamiento de contratos, el asesoramiento a empresas por parte de la Administración puede ser interesante para producir el gran cambio: contratar de forma indefinida. Aplicando la teoría de la mediación del “*Win to Win*” : todos ganamos.