



## REFORMA LABORAL

Son muchas las razones

---

**Wilfredo Sanguinetti**

PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO. CATEDRÁTICO HABILITADO.

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

03/07/2010

# Contratación temporal y reforma laboral

## **¿Se puede combatir el uso injustificado de los contratos temporales sin reforzar su carácter causal?**

En los últimos años se viene imponiendo un enfoque singular de la orientación de las medidas de política social. De acuerdo con éste, la forma de hacer frente a las situaciones de injusticia o desigualdad no es intentando remover las causas que se encuentran en su base, sino creando “ventajas” o “privilegios” en favor de quienes las padecen, que les compensen “desde fuera” su estado.

La manera como la reciente reforma laboral española aborda el objetivo de “restringir el uso injustificado de la contratación temporal”, que campa a sus anchas en este país sin que ni la inspección de trabajo ni los tribunales laborales sean capaces de ponerle límites, constituye un buen ejemplo de ello.

Siendo el recién indicado, en opinión del propio legislador, uno de los problemas nucleares del modelo de relaciones laborales actualmente vigente en España, era de esperar que el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo aprobado el pasado 16 de junio contuviese orientaciones claras que permitiesen encauzar el empleo de los contratos de duración determinada hacia la atención de necesidades temporales en vez de permanentes de las empresas y ofreciesen, a la vez, criterios capaces de aportar certeza a la valoración judicial del recurso a los mismos.

## **¿Qué es lo que ha hecho el legislador?**

Por sorprendente que parezca, ha renunciado a introducir elementos de juicio que favorezcan un uso más equilibrado y razonable de estos contratos, dejando intactas las definiciones de las causas que permiten recurso a los mismos (artículo 15, apartados a y b principalmente, del Estatuto de los Trabajadores), pese a que éstas, tal y como están redactadas, no parecen imponer ningún límite efectivo a su uso injustificado.

Por el contrario, ha decidido ofrecer ciertas “ventajas” indirectas a quienes con contratados por esta vía y, por tanto, corren el riesgo de verse afectados por el fraude en su celebración. Estas ventajas son tres: a) fijación de un plazo máximo de duración para el contrato para obra o servicio determinado (tres años, ampliables hasta en doce meses más por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, inferior); b) extensión de la regla que limita a veinticuatro meses el encadenamiento de contratos temporales a los supuestos en los que el traba-

jador ocupe distintos puestos de trabajo -y no sólo el mismo- en una misma empresa; y c) elevación progresiva (a lo largo de nada menos que cinco años y medio) de la indemnización por extinción de los contratos temporales para obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción (doce días por año de servicios, en vez de los ocho actuales).

Como salta a la vista, las tres son medidas que no atacan el problema del uso masivo de la contratación temporal sin causa desde su raíz. Si acaso, lo que pretenden es hacerlo de manera oblicua. Lo más grave de todo, sin embargo, no es sólo que se haya perdido una oportunidad más para “causalizar” el empleo de estos contratos. Al no venir acompañadas de un refuerzo de este elemento, las medidas en cuestión están en condiciones de desplegar precisamente el efecto contrario al que se supone que se ha pretendido con su implantación. Es decir, servir para facilitar el uso injustificado de los contratos de duración determinada en vez de dificultarlo.

Este es el caso de la fijación de un plazo máximo para contrato para obra o servicio determinado. Además de no corresponderse con su naturaleza, el establecimiento de este límite temporal es capaz de ofrecer una apariencia inicial de legitimidad a todos aquellos contratos que se celebren por una duración inferior o que no lo superen. Máxime cuando no se clarifican los supuestos en los que procede recurrir a esta modalidad y se establece un arco temporal tan dilatado como el que aparece en la norma, asignándose además a la negociación colectiva el dudoso papel, no de imponer límites a su aplicación, sino de alargarlo aún más. No parece, pues, que la indicación de que estos contratos pueden llegar a durar hasta cuatro años refuerce su carácter causal. Más bien, el mensaje que se transmite de manera implícita es el contrario.

Algo parecido puede decirse sobre la ampliación de los límites al encadenamiento de contratos temporales a los supuestos en los que el trabajador haya ocupado puestos de trabajo diferentes. La medida no es baladí, desde luego, pero sin el complemento de un refuerzo de la causalidad de los contratos cuyo encadenamiento se limita, tiene la virtualidad de transformar lo que debería ser un control de fondo sobre la existencia o no de un motivo válido para la contratación temporal en una cuestión de puro cálculo temporal, aportando además, al igual que en el caso anterior, un barniz inicial de legitimidad a los supuestos de encadenamiento de contratos de inferior duración. Todo ello sin tener presente que impide la celebración de sucesivos contratos de duración determinada por duraciones superiores incluso cuando las necesidades sean, de forma efectiva y demostrable, de naturaleza temporal.

Incluso la (diferida en más de cinco años) elevación de la indemnización por finalización de estos contratos a doce días puede ser pasible de una crítica en el mismo sentido, ya que contribuye a “normalizar” el uso de estos contratos e incluso a dotarlos igualmente de una falsa apariencia de validez mientras se cumpla con el abono de la “penalidad” a la que se anuda su uso, sea éste justificado o no. Es más, desde esta perspectiva, habría incluso razones para entender que, si la causa de contratación es verdaderamente temporal, no existirían en realidad motivos para imponer el abono de una indemnización. Como de hecho no la hay, por ejemplo, tratándose de los contratos de interinidad. Establecerla sin reforzar su causalidad no sirve sino para transmitir, una vez más, un mensaje contradictorio.

En consecuencia, no es seguro que estableciendo plazos máximos, por lo demás poco operativos, o indemnizaciones no necesariamente avaladas por la naturaleza de las cosas se consiga frenar la tendencia del empresariado español a tratar de solventar sus problemas de competitividad recurriendo a formas precarias de contratación que refuerzan su poder y permiten una

reducción abusiva de los costos laborales. Antes bien, el riesgo es provocar el efecto contrario. En realidad, el único camino para ello, dentro de nuestro actual marco institucional, es reforzar el carácter causal de estos contratos, de forma que ofrezcan opciones válidas para la atención de las necesidades temporales de fuerza de trabajo de las empresas, pero sin dejar márgenes tan amplios como ocurre en la actualidad para su uso injustificado.

La exigencia de claridad, certeza y rigor no sólo debe predicarse de la definición de las causas de despido, como viene reclamando el sector empresarial, sino de las de celebración de estos contratos. El buen funcionamiento de nuestro sistema de relaciones laborales así lo reclama.

¿Serán los grupos políticos, ahora que la reforma se encuentra en proceso de discusión parlamentaria, conscientes de esta necesidad? ♦