

## **RDL 32/2021: EL FIN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES QUE CONOCIÁMOS. RÉGIMEN TRANSITORIO HASTA SU DEFINITIVA DESAPARICIÓN**

**Ana de la Puebla Pinilla**  
**Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**  
**Universidad Autónoma de Madrid**

1. El Real Decreto legislativo 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), es el resultado de un largo y complicado proceso de diálogo social que, aunque sometido a fuertes tensiones y presiones, ha dado su fruto en una norma que, como todas las que resultan del consenso, consigue un delicado equilibrio entre los intereses en juego. Uno de los núcleos de la reforma que dicha norma incorpora es el referido a la contratación laboral, con el objetivo de corregir de forma decidida la temporalidad excesiva que caracteriza a nuestro mercado de trabajo.

Con esa finalidad se adoptan varias medidas. La primera de ellas se refiere a la modificación del régimen jurídico de los contratos temporales y actúa en varios frentes. Por una parte, reduciendo la tipología de causas que justifican la contratación temporal, reformulando el contrato de trabajo fijo discontinuo y, en fin, reforzando la conversión del contrato en indefinido como sanción o consecuencia del incumplimiento de las previsiones legales sobre contratación temporal o las referidas al encadenamiento de contratos temporales. En la misma dirección apunta la modificación de la DA 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, que, hasta el momento, amparaba la modalidad contractual del trabajador fijo de obra regulada en el Convenio estatal de la construcción. El resto de medidas se refieren a la penalización en la cotización para los contratos temporales de corta duración – que resulta ahora aplicable a todos los contratos de duración inferior a 30 días, frente a los 5 que se preveían antes de la reforma (art. 151 LGSS)- y al incremento de las sanciones administrativas en el caso de fraude en la contratación, con la previsión añadida de que se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas (arts. 7.2 y 40.1.c bis) LISOS).

La entrada en vigor del RDL 32/2021 se ha producido, tal y como dispone su DF 8ª, el pasado 31 de diciembre de 2021, el día después de su publicación en el BOE. Sin embargo, la citada disposición final pospone el inicio de la vigencia de alguna de las modificaciones incorporadas hasta tres meses después de la publicación de la norma en el BOE. Tal demora no afecta a la reforma del art. 151 LGSS ni a la LISOS pero sí al grueso de la reforma de la contratación temporal, contemplada en el art. 15 ET.

2. Por lo que se refiere a este último precepto, la íntegra aplicación de las novedades que incorpora el art. 15 ET se difiere hasta el 31 de marzo. Hasta esa fecha, salvo previsión en contrario, seguiría siendo de plena aplicación el régimen jurídico aplicable a los contratos de duración determinada contemplado en la actual redacción de este precepto. Sin embargo, el RDL 32/2021 incorpora, en sus Disposiciones transitorias tercera y cuarta algunas previsiones sobre la aplicación transitoria de este nuevo régimen jurídico. Del juego de ambas disposiciones deriva un régimen diferenciado entre los contratos temporales vigentes a fecha 31 de diciembre de 2021, los celebrados entre dicha fecha y el 30 de marzo y, finalmente, los que se celebren a partir de esa fecha. Solo a estos últimos les resultará aplicable, sin excepciones, el nuevo régimen jurídico diseñado en el art. 15 ET, sin que resulte posible, a partir de dicho momento, la celebración de contratos de obra o servicio, eventuales o de interinidad conforme a las previsiones de la redacción todavía vigente del art. 15 ET. Se trata, por lo demás, a falta de una previsión expresa en contrario, de un régimen aplicable también a las contrataciones realizadas en el marco de los contratos de puesta a disposición por las Empresas de Trabajo Temporal.

**2.1.** Por lo que se refiere a **los contratos temporales celebrados antes del 31 de diciembre de 2021**, la DT 3ª se refiere, en primer lugar, a los contratos por obra o servicio “basados en lo previsto en el art. 15.1.a) ET, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero (del RDL 32/2021)”. La DT 3ª dispone que “resultarán aplicables hasta su duración máxima” en los términos recogidos en dicho precepto. Por su parte, respecto de los contratos eventuales y de interinidad “basados en lo previsto en el art. 15.1.b) y c) ET, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero (del RDL 32/2021)”, se señala que los mismos “se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción”. La consecuencia inmediata de tal previsión es que dichos contratos seguirán siendo plenamente válidos y se prolongarán hasta que concurra la causa que justifique su extinción.

Sin embargo, debe advertirse que la conservación del estatuto jurídico aplicable a estos contratos no es ni mucho menos completa. La DT 3ª prevé únicamente el mantenimiento de la regulación vigente antes de la entrada en vigor del nuevo art. 15 ET en lo que se refiere a las previsiones recogidas en el todavía vigente art. 15.1.a), b) y c), pero no menciona ni se refiere al resto del art. 15 ET. Si se compara la redacción de esta DT 3ª con la que el RDL 32/2021 emplea en la DT 4ª, a la que luego me referiré, es más evidente aun la diferencia. Los apartados del art. 15 ET a los que se refiere la DT 3ª delimitan las causas que legitiman la celebración de estos contratos y fijan su duración máxima. De este modo, los contratos de obra o servicio celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 podrán extender su duración hasta un máximo de tres años, o de cuatro si así lo prevé el Convenio colectivo que fuera aplicable en el momento de su celebración, siempre, por supuesto, que se mantenga la obra o servicio que motivó la contratación. Los contratos eventuales suscritos con antelación a la citada fecha, por su parte, podrán también extender su vigencia conforme a lo dispuesto en el art. 15.1.b) ET o la que establezca el Convenio colectivo de aplicación. El análisis y control de su legalidad deberá hacerse conforme a la delimitación de la causa que acogía el art. 15 ET y a los criterios interpretativos aportados por la doctrina judicial. Nada más. El resto de previsiones recogidas en el nuevo art. 15 ET serán íntegramente aplicables a partir del 31 de marzo de 2022 porque, como ya he advertido, la referencia de la DT 3ª es exclusivamente a los contenidos del art. 15.1. a), b) y c).

Bien es cierto que muchas de esas previsiones reiteran lo ya previsto en la redacción todavía en vigor del art. 15 ET. Así ocurre con la equiparación de derechos entre personas

trabajadoras temporales e indefinidas, los deberes de información de la empresa respecto de las personas trabajadoras temporales o respecto de sus representantes legales o, en fin, respecto a la invitación a los Convenios colectivos para que establezcan planes de reducción de la temporalidad o fijen criterios relativos a la relación entre volumen de la contratación temporal y la plantilla total de la empresa... Pero el nuevo art. 15 ET también contiene previsiones novedosas a las que no se refiere la DT 3ª y que, por tanto, serán plenamente aplicables a partir del 31 de marzo de 2022. Dejando al margen el encadenamiento de contratos, al que el RDL 32 /2021 reserva una disposición transitoria específica a la que luego me referiré, el nuevo art. 15 ET incorpora una novedosa regulación de los efectos derivados del incumplimiento de las previsiones legales en contratación temporal. El art. 15 ET señala, en su apartado 4, que “las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas” y, en su apartado 5, añade que “también 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”. Es, sin duda, significativa la diferencia con la anterior redacción que, por un lado, establecía la presunción de carácter indefinido de los contratos temporales celebrados en fraude de ley (art. 15.3 ET) y, por otra, preveía la adquisición de fijeza de los trabajadores que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, “salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos”. Con la nueva redacción no queda ya margen para la distinción entre presunciones *iuris tantum e iuris et de iure* de modo que cualquier incumplimiento, ya sea relativo a la falta de alta en la Seguridad Social, a la superación de los límites temporales previstos para cada contrato temporal o a la inexistencia de causa de temporalidad determina la automática conversión del contrato en indefinido, adquiriendo la persona trabajadora la condición de fija. Conclusión que se refuerza con lo previsto en el nuevo art. 15.9 ET que señala que en los supuestos previstos en los apartados 4 y 5 la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa.

Tales previsiones deberían también ser aplicables, a partir del 31 de marzo de 2022, a los contratos temporales de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad, celebrados al amparo del anterior art. 15 ET por más que su duración se prolongue más allá de dicha fecha. Y es que, como ya he señalado, el mantenimiento de tales contratos, conforme dispone la DT 3ª RDL 32/2021, solo opera en lo que se refiere a su causa y a su duración, no en el resto del régimen jurídico aplicable. Ciertamente, el juego de estas presunciones en favor de los contratos temporales celebrados con antelación al 31 de diciembre de 2021 puede resultar exiguo y proteger casi exclusivamente a los trabajadores eventuales o interinos que, a partir del 30 de marzo de 2022 superen la duración máxima de sus contratos -la ausencia o insuficiencia de causa temporal ya se protege mediante la sanción del fraude y la superación de los límites temporales máximos del contrato por obra o servicio determina la conversión del trabajador en indefinido-. Pero la letra de la norma permite extender la protección a los supuestos señalados.

Una última precisión debe añadirse en relación con el contenido de la DT 3ª RDL 32/2021. Las mismas previsiones recogidas para el contrato para obra o servicio se aplican también a los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el art. 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción. Dichos contratos no podrán celebrarse a partir del 30 de diciembre de 2021. Pero los que estuvieran vigentes en dicha fecha

“resultarán aplicables hasta su duración máxima”, en los términos recogidos en el precepto convencional

**2.2.** La Disposición transitoria 4ª, por su parte, regula el **régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022**. Dispone que los contratos por obra y servicio determinados y los eventuales celebrados entre tales fechas “se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses”. Hay varios aspectos de este precepto que merecen una reflexión.

Por una parte, se permite la celebración de estas modalidades contractuales cuando concurren las causas que el art. 15 ET contempla en su versión vigente hasta el 30 de marzo de 2022. Pero se fija una duración máxima de seis meses a todos los contratos por obra o servicio o eventuales celebrados durante dicho periodo, al margen de que la obra o servicio contratado tengan una duración superior. La fijación legal de ese máximo temporal suscita la duda de si, cumplido dicho término, debe entenderse que concurre causa válida para la extinción del contrato temporal, que en ese caso debería ser extinguido con la indemnización calculada conforme a lo previsto en el art. 49.1 c) ET (esto es, en proporción a la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio) o si, por el contrario, en caso de que al llegar dicho término subsista la causa que justificó la celebración del contrato temporal, debería entenderse que el contrato se convierte en indefinido, calificándose su extinción como un despido improcedente. Esta última es la solución que la doctrina judicial ha venido aplicando en el caso de superación del plazo legal o convencional previsto en el anterior art. 15.1.a) ET y no parece que haya motivos para dejar de aplicarla a los contratos por obra o servicio celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022. La previsión de la DT 4ª RDL 32/2021 no altera la naturaleza del contrato por obra o servicio para convertirlo en un contrato a término de modo que su lícita extinción solo se producirá cuando finalice la obra o servicio que justificó su celebración.

Por otra parte, la DT 4ª señala que estos contratos se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se concierten lo que parece remitir a la íntegra aplicación del todavía vigente art. 15 ET. Una previsión sorprendente, que contrasta con los términos mucho más estrictos en los que se expresa la DT 3ª que, como ya he señalado, se remite exclusivamente a la aplicación de las previsiones sobre duración y causalidad recogidas en el art. 15.1.a), b) y c). No parece que haya razones para aplicar en este caso un régimen distinto al que resulta aplicable a los contratos que se hubiesen celebrado antes del 31 de diciembre de 2021. Pero la letra de la norma es clara y a buen seguro generará dudas interpretativas al respecto.

Es significativa, en fin, la omisión de cualquier referencia a los contratos de interinidad. Omisión que no puede sino interpretarse en el sentido de que los contratos de interinidad, ya sea por sustitución o por cobertura de vacante, celebrados durante el citado periodo, en el que no está aún vigente la nueva redacción del art. 15 ET, deberán ajustarse en cuanto a su causa y a su duración a lo previsto en el todavía vigente art. 15.1.c) ET, de modo que no opera, en el caso de esta modalidad contractual, el límite máximo de los 6 meses de duración, pudiendo prolongarse el contrato todo lo que exija la causa que legitimó la contratación de la persona trabajadora.

**3.** También afecta a la entrada en vigor del nuevo régimen de la contratación temporal lo previsto en la DT 5ª, referida al **régimen transitorio sobre límites al encadenamiento**

**de contratos.** En esta materia, las novedades que incorpora el nuevo art. 15.5 ET se refieren, por una parte, a la limitación de los marcos temporales en los que opera el encadenamiento. A partir del 31 de marzo de 2022, la conversión en indefinido se produce cuando, en un periodo de 24 meses, la persona trabajadora hubiera estado contratada durante un plazo superior a 18 meses mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, frente al plazo de 24 meses en un periodo de 30 que contempla la redacción todavía en vigor del art. 15.5 ET. Por otra, se prevé expresamente la conversión de indefinido de las personas trabajadoras que ocupen 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 empresas de trabajo temporal. Una posibilidad que hasta la entrada en vigor del nuevo art. 15.5 ET quedaba en manos de la capacidad reguladora de la negociación colectiva.

En la medida en que dichas previsiones forman parte del art. 15 ET, su entrada en vigor se producirá el 31 de marzo de 2022, conforme a lo previsto en la DF 8ª.2.b) RDL 32/2021. La DT 5ª añade que esta nueva regulación será aplicable “a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo”. Sin embargo, la citada disposición transitoria añade que “respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley”. Dado que el RDL 32/2021 ha entrado en vigor el 30 de diciembre de 2021, es el contrato temporal existente en esa fecha el que operará como primer contrato de los dos que como mínimo exige el art. 15.5 ET para apreciar el encadenamiento de contratos, sin que resulten computables a tales efectos contratos temporales anteriores. Pero dicho contrato, el que estuviera en vigor en la citada fecha computará en toda su duración, incluida la que haya transcurrido hasta el 30 de diciembre, incluyéndose también dicho periodo en el cómputo del periodo de referencia de 24 meses a que hace referencia la nueva redacción del art. 15.5 ET.

Un par de consideraciones han de añadirse en relación con las normas para la aplicación transitoria del encadenamiento de contratos temporales.

Por una parte, es difícil, pero necesario, conciliar el contenido de la DT 5ª y la nueva regulación del art. 15.5 ET. Este prevé que el encadenamiento ha de ir referido a los contratos por circunstancias de la producción. Pero tal modalidad no existe, ni es posible celebrar este tipo de contratos hasta el 30 de marzo de 2022. Por ello mismo, cuando la DT 5ª impone la toma en consideración del contrato vigente a la entrada en vigor del RDL 32/2021, no puede sino interpretarse que, a partir del 30 de marzo de 2022 -fecha de entrada en vigor de la nueva redacción del art. 15.5 ET-, deberán computarse los contratos eventuales y de obra o servicio vigentes a 30 de diciembre de 2021 para apreciar el encadenamiento de contratos. Por las mismas razones, también deberán ser tomados en cuenta los contratos por obra o servicio o eventuales celebrados entre dichas fechas al amparo de lo previsto en la DT 4ª RDL 32/2021

Por otra parte, nada impide que, hasta el 31 de marzo de 2022, opere la conversión en indefinidos de los contratos temporales sucesivos conforme a las reglas de la redacción todavía en vigor del art. 15.5 ET. Pero queda la duda de qué ocurre con aquellos supuestos en los que el cumplimiento de las condiciones previstas en la todavía vigente redacción del art. 15.5 ET se producirá después de la citada fecha. Está claro que a estos contratos no se les aplica el nuevo art. 15.5 ET, que solo opera respecto de “los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo” (DT 4ª RDL 32/2021). Pero la segunda

regla de la citada disposición transitoria (“Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley”) parece impedir el cómputo de toda la cadena de contratos, incluyendo los finalizados antes del 30 de diciembre de 2021. Sin duda, la interpretación más razonable es la de aplicar esta segunda regla al encadenamiento de los nuevos contratos por circunstancias de la producción con anteriores contratos temporales y mantener la íntegra aplicación del todavía vigente art. 15.5 ET para la apreciación del encadenamiento de contratos temporales de obra o servicio y/o eventuales celebrados antes del 31 de marzo de 2022 pero finalizados después de dicha fecha.