

ESTUDIO	VICISITUDES INTERPRETATIVAS DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN TRAS EL DECRETO-LEY 32/2021¹
José Alberto Nicolás Bernad Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza.	
<p>1. La causalidad en la contratación temporal por circunstancias de la producción: un recordatorio reforzado del legislador de urgencia de 2021. 2. La nueva imprevisibilidad en la concurrencia de la causa como subtipo contractual por circunstancias de la producción. 3. Actividades previsibles motivadoras de causas de producción temporales y las singularidades en su extensión temporal limitada. 4. Las vacaciones anuales: una traslación legal expresa en el Decreto-ley 32/2021. 5. La pormenorización documental de la causa y las nuevas exigencias en su rigor descriptivo. 5.1. Señalamiento y alcance de la causa habilitante de la contratación temporal. 5.2. La explicitación contractual de las circunstancias concretas que motivan la temporalidad. 5.3. La nueva consignación de la conexión causal con la duración prevista.</p>	

1. LA CAUSALIDAD EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN: UN RECORDATORIO REFORZADO DEL LEGISLADOR DE URGENCIA DE 2021

El artículo 1.3 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, constituye un refuerzo a la motivación tradicional de la temporalidad contractual. En el supuesto concreto del contrato de trabajo de duración determinada, tradicionalmente denominado eventual por circunstancias de la producción, se incide en que, lo relevante, no es el tipo de trabajo que se vaya a realizar, pues se admite tanto actividades que coincidan con la actividad social de la empresa o que escapen de esta consideración, sino que la premura en la contratación surja de razones vinculadas a la actividad de la empresa, y que la razón que acredita este tipo de contratación, la causa, quede identificada al inicio de la relación laboral, a pesar de los problemas que su acreditación plantee².

En esta ocasión, las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido que se describen en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

1 Nota: El presente trabajo se enmarca en al proyecto de investigación de la Agencia Estatal de Investigación. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. "Hacia un nuevo derecho del empleo público laboral" y "Las nuevas dimensiones del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva", Agencia Estatal de Investigación. Ministerio de Ciencia e Innovación, del grupo de investigación consolidado del Gobierno de Aragón S-07.

2 GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., "Contratos de duración determinada ". En *VVAA Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022* (GARCÍA MURCIA, J., ed.). Oviedo: krK Ediciones, 2022, pp. 206 y 208. STSJ Extremadura, Sala de lo Social, Sentencia 467/2024 de 16 de julio de 2024, rec. 178/2024.

Estatuto de los Trabajadores, (en adelante TRLET), quedan ahora englobados en el término “circunstancias de la producción” (nuevo art. 15.1 y 15.2 tras el Decreto-ley 32/2021), sin que los poderes normativos realicen una denominación exacta, a los efectos definitorios consiguientes, de esta tipología contractual, incidiendo solo en su finalidad³, de tal manera que la causa de la misma debe ser necesariamente temporal, anudada necesariamente a aquellas, y presumiendo que la ocasionalidad desaparece, en principio, al superar los seis meses (tercer párrafo del nuevo artículo 15.2 del TRLET, tras la vigencia del Decreto-ley 32/2021), presunción que no admite prueba en contrario, con la única salvedad de su prórroga a través de la negociación colectiva, dentro de los límites estipulados, de duración máxima y periodo de referencia⁴.

Por todo ello, es conveniente recordar la naturaleza jurídica de este contrato, que es causal en su nacimiento, pues se exige obligatoriamente la concurrencia de una excusa legal para su celebración, fundamentada precisamente en la existencia de circunstancias de la producción temporales; pero, en su duración, es un contrato no causal, sujeto a un término cierto y desconectando, por lo tanto, la causa de su duración. A mi juicio, la razón de ser de esta naturaleza es que el legislador ha tratado de evitar el abuso empresarial, en cuanto que la apreciación de la concurrencia motivadora de esta modalidad contractual se atribuya inicialmente al empleador, en atención a una serie de motivos de fácil sostenimiento, debido a la tradicional ejemplificación que sobre aquellas realizaba el ordenamiento jurídico⁵ (circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, en el mencionado art. 15.1 b) del primitivo texto refundido de 2015) que, tras la reforma del Decreto-ley 32/2021, resume en “circunstancias de la producción” (nuevo art. 15.1 y 15.2 TRLET), pero no por ello estas últimas no puedan obedecer a aquellas, a pesar de la eliminación expresa de su enumeración.

El hecho de que el contrato no haya estado sometido, en su regulación legal tradicional, a condición resolutoria, ha provocado dudas doctrinales y jurisprudenciales sobre la licitud de su duración contractual si se ajusta a la convenida por las partes, siempre dentro del límite legal o convencional, siendo indiferente que la causa no concurra durante toda la vigencia del contrato, con tal de que se manifieste al inicio de la contratación⁶.

3 RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, V., “Contrato por circunstancias de la producción”. *Tratado práctico de modalidades de contratación laboral* / coord. por Daniel Peres Díaz; José Antonio Fernández Avilés, Atelier, 2023, p. 32.

4 Desde la concurrencia de la causa antes, sin que tal periodo de referencia exista tras la modificación del Decreto-ley 32/2021, siendo el límite de un año de duración absoluto. STSJ de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia 807/2024 de 2 de julio de 2024, rec. 448/2024.

5 RUEDA MONROY, J.A. y ABELEIRA COLAO, M., *Contratos de trabajo por circunstancias de la producción y de sustitución*, Thomson Reuters Aranzadi, 2023, p. 45.

6 LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F., “El contrato por circunstancias de la producción: delimitación causal y aspectos esenciales de su régimen jurídico”, *Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación*

Sin embargo, tratándose de un contrato causal, pues el legislador sólo permite su realización en determinados supuestos, no es admisible intentar variar su naturaleza jurídica, modificación que se produciría sino se exigiera la concurrencia de la causa durante toda la vigencia del contrato, con independencia de que este se extinga al llegar el plazo máximo previsto, y persistiera aquella⁷.

En este contexto, la redacción inicial del texto refundido de 2015 no ayudaba a despejar esta cuestión. Así, el primitivo artículo 15.1.b) señalaba que los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, “contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas”. De este modo, parecía entenderse que la razón contractual por circunstancias de la producción debería manifestarse en un determinado momento, a partir del cual comenzaría a computarse su duración máxima, con independencia de su mantenimiento.

No obstante, la nueva literalidad expresada por el Decreto-ley 32/2021 establece que “*cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción*”, su duración no podrá ser superior a seis meses (tercer párrafo del actual artículo 15.2 del TRLET). Se obvia, por lo tanto, la referencia al inicio del cómputo de la causa determinante de la duración contractual máxima, estableciendo el poder normativo de 2021 una condición previa para poder hablar de extensión mínima o total de la secuencia contractual temporal, que no es otra que el acatamiento a las circunstancias de la producción de obligatoria concurrencia. Esta interpretación de la nueva expresión estatutaria es propia, pero falta, en mi opinión, una mayor clarificación por parte de sus propulsores legislativos, habiendo bastado con la indicación obedezca “en todo momento”.

El hecho de que la causa del contrato deba concurrir durante toda la secuencia contractual, su mera pervivencia durante el periodo pactado impide el establecimiento de condiciones resolutorias “ante tempus”⁸, pero si excede su duración más allá del tiempo máximo se transformaría en un contrato indefinido, si el trabajador continúa prestando servicios, porque significaría que la causa persiste, y que esta no es temporal sino definitiva, y, por lo tanto, el contrato pasaría a ser indefinido, por mor del artículo 49.1.c) ET.

A propósito de esta cuestión, surge una nueva problemática de si esta extralimitación de la duración máxima legal del contrato por circunstancias de la producción admite prueba en contrario sobre su naturaleza temporal, siguiendo la aquiescencia de este último precepto estatutario. Así, el tercer párrafo del

como *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* / coord. por María Desamparados Bohigues Esparza; Gemma Fabregat Monfort (dir.), Carlos Luis Alfonso Mellado (hom.), Tirant lo Blanch, 2023, p. 85.

7 STSJ de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 991/2024 de 4 de julio de 2024, rec. 516/2023.

8 SJS Oviedo (Asturias), núm. 1, sentencia núm. 428/2022 de 30 de septiembre. STSJ de La Rioja, Sala de lo Social, Sentencia 105/2024 de 13 de junio de 2024, rec. 107/2024.

nuevo artículo 15,2, en la redacción dada por el Decreto-ley 32/2021, establece una duración máxima legal de 6 meses, y convencional de 1 año, pero el también rediseñado artículo 15.4 prescribe que las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

Por lo tanto, los nuevos designios normativos son fatalmente terminantes para la continuidad en la temporalidad contractual a pesar de la concurrencia causal de esta última naturaleza, pues la extralimitación de la duración máxima permitida supone un incumplimiento, que este último precepto censura con la fijeza de la relación laboral, superando la posibilidad de prueba en contrario de la redacción inicial, aún mantenida, de aquel artículo 49.1.c ET, haciendo que se pase a una presunción “iuris et de iure”, derivada de la interpretación sistemática de la nueva redacción de aquel precepto regulador específico del contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción.

El requisito objetivo de la eventualidad de la prestación, que fundamenta la contratación, no se identifica a través de un criterio cualitativo⁹, no es la naturaleza o el tipo de trabajo a realizar lo que define el contrato. De ahí que expresamente señale la ley la admisibilidad de que el trabajo sea el habitual en la empresa. La eventualidad, por el contrario, alude a un criterio cuantitativo, de incremento de la producción y/o del trabajo, como consecuencia de “circunstancias de la producción”, en la acuñación genérica del nuevo artículo 15.1 y 15.2 TRLET, tras la reforma del Decreto-ley 32/2021, englobando en ella la tradicional enumeración ejemplificativa de aquellas, contenida en el extinto artículo 15.1.b) (circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos¹⁰).

Respecto a la habitualidad en los cometidos a ejecutar es una posibilidad también permitida en este precepto precedente, cuando se refería a que su realización pudiera verificarse dentro de la “actividad normal” de la empresa, reproduciéndose ahora idéntica permisividad en el artículo 15.2 TRLET, tras aquel decreto de urgencia de 2021.

La temporalidad se justificaría, por lo tanto, si se apreciase un incremento de trabajo momentáneo. No sucede así cuando los trabajos son los propios de la empresa y están sometidos al rimo productivo cotidiano de la demanda rutinaria de sus clientes¹¹.

9 PEDRO LLORENTE, J.P., “La regulación de la contratación por tiempo determinado en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”. *Diario La Ley*, Nº 10009, 2022, p. 5.

10 Con un propósito claro de reducir, en todo caso, la temporalidad laboral con la reforma de 2021. Vid; SALA FRANCO, T., “El Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, Cinca, 2022, p. 35.

11 GÓMEZ SALADO, M.A., “Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, Nº 48, 2023, p. 33.

La contratación repentina de un elevado número de trabajadores temporales no justifica, por sí, tal circunstancia, pues, precisamente, se trata de garantizar que no se acuda de modo sistemático a la contratación de duración determinada para cubrir las necesidades ordinarias, de tal modo que la atención de circunstancias de la producción a través de un súbito volumen de mano de obra eventual, en relación con la plantilla total de la empresa, haría presumir que aquellas situaciones son estructurales, haciendo preciso el aumento de contratación indefinida.

2. LA NUEVA IMPREVISIBILIDAD EN LA CONCURRENCIA DE LA CAUSA COMO SUBTIPO CONTRACTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

El poder normativo de 2021, mediante la aprobación del Decreto-ley 32/2021, determinó en el nuevo artículo 15.2 ET que *“se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad 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”*.

El término “incremento” ya refiere el dato cuantitativo de necesaria concurrencia al que tradicionalmente se ha referido doctrina y jurisprudencia, es decir, con independencia de que se trate de un proceso ordinario dentro de la empresa, debe tratarse de uno mayor al cotidiano, referido a la cantidad de trabajo que haga necesario también, y de forma paralela, el de mano de obra.

Por otro lado, ese aumento en la actividad productiva no puede ser el acostumbrado por la empresa de modo constante, pues si tal volumen de actividad se asienta en el ritmo de operaciones de esta, plantearía necesariamente la contratación de personas trabajadoras que integrarán su plantilla fija. Por este motivo, los operadores normativos de urgencia que pergeñaron el Decreto-ley 32/2021 añadieron el adjetivo “ocasional”, para referirse a una mayor demanda del objeto empresarial de bienes y servicios de carácter pasajero y nunca estructural.

Esta ocasionalidad estaría en consonancia con la previsión tradicional contenida en el artículo 3.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, al referirse al carácter “estacional” de la actividad en la que se pueden producir las circunstancias, bien porque sean propias de determinadas estaciones o momentos del año o porque estas últimas sean “ocasionales”, que sería el denominador común de todas ellas, en la nueva adjetivación a la que recurre el legislador de 2021, para no reiterar la alusión exigencias “circunstanciales” del mercado contenida en el artículo 3.1 de aquella norma reglamentaria, en un intento de dotar de singularidad propia a la terminología identificativa del contrato eventual que pretende regular el poder normativo impulsor del Decreto-ley 32/2021.

No obstante, este incremento ocasional, al que hace referencia la reforma laboral de 2021, añade otro nuevo calificativo a la actividad que es el de “imprevisible”, contenido en el primer párrafo del artículo 15.2 tras esta modificación. Esta imprevisibilidad constituye una novedad importante del cambio legislativo, pues esa eventualidad motivadora de la relación contractual nunca ha ido ligada a ella tras los orígenes de este tipo de contratación en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Así, lo sustancial era el carácter temporal de las necesidades productivas que motivaban la contratación de duración determinada, con independencia de su previsión¹². Así, la entrada en vigor de la nueva regulación contractual contenida en el Decreto-ley 32/2021 supuso la diferenciación entre aquellas actividades que suponen un aumento imprevisible en la producción de bienes y servicios y las que este último resulta previsible (cuarto párrafo del artículo 15.2 del TRLET), con unas prescripciones legales y requerimientos diferentes según se trate de una o de otra¹³. La diferencia principal estriba en la duración límite que puede tener el contrato de trabajo (1 año, las imprevisibles, y 90 días discontinuos en las previsibles).

Es preciso hacer constar que el legislador de 2021 no se refiere a la imprevisibilidad de las circunstancias de la producción sino a la de su incremento ocasional. Es decir, si tal eventualidad es imprevisible ni siquiera constituiría causa contractual sino supone un aumento coyuntural en la demanda de los clientes del empleador. Ello diseña, a mi juicio dos escenarios: puede ocurrir que haya una imprevisibilidad en las circunstancias de la producción, sin constituir una mayor actividad, en cuyo supuesto ni siquiera sería preciso un aumento de mano de obra y, caso de escenificarse esta última, que no fuera “ ocasional”, sino que se vaticine reiterada y estructural, pues en tal situación tampoco quedaría justificada esta contratación temporal, al faltar este requisito (que haya un incremento ocasional y que este último sea, además, imprevisible, tal y como establece el Decreto-ley 32/2021).

La imprevisibilidad, como novedad, en los nuevos diseños normativos de 2021, implica que dicho aumento episódico no era vaticinable porque, en caso de serlo, ha de estarse al nuevo régimen jurídico de circunstancias previsibles contemplado en el mencionado cuarto párrafo del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El aumento ocasional e imprevisible debe serlo de la actividad, lo cual es una referencia legal de patente obviedad.

Cuestión distinta son lo que la nueva norma de 2021 llama “y las oscilaciones”, refiriéndose a las de aquella (la actividad). Sin embargo, la incorporación de

12 STSJ Andalucía/Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 2616/2022, de 10 octubre.

13 POQUET CATALÁ, R. *Los nuevos contratos formativos y de duración determinada*. Cizur Menor: Aranzadi-Thomson Reuters, 2022. p. 164.

esta posibilidad supone una adición innecesaria y, a mi juicio, inoportuna por parte del legislador, pues dichas oscilaciones podrían ser a la baja en cuanto a la mencionada actividad, lo que entraría en contradicción con los requerimientos del “aumento ocasional”, contenido en idéntico primer párrafo del artículo 15.2 del TRLET. Ello implica que tales oscilaciones tienen que ser al alza, de ahí el carácter superfluo y redundante que, a mi juicio, presenta el término legislativo incorporado¹⁴. No obstante, la incorporación legal del término “oscilaciones” ha abierto importantes debates doctrinales, que lejos de ser una cuestión baladí, hacen pensar que el contrato por circunstancias de la producción, debido a estas últimas, podría constituir un subtipo diferenciado al del incremento ocasional e imprevisible¹⁵, algo que carece de trascendencia, dado que, tanto en un caso como en otro, la duración máxima contractual se limitaría a 6 meses o 1 año¹⁶ ante la escenificación de circunstancias imprevisibles, tratándose de un asunto puramente dialéctico, sin trascendencia aplicativa.

El carácter ocasional e imprevisible del aumento productivo puede tratarse o no de la actividad normal de la empresa. Esta referencia de poder tratarse de tal normalidad ha sido una constante desde la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, desde entonces y tras el decreto ley 32/2021, se contempla la expresión “*aun tratándose de la actividad normal de la empresa*”, es decir, dicha posibilidad, regulada como algo opcional improbable, se convierte, en mi opinión, en habitual en la mayor parte de los sectores de actividad, pues lo lógico es que la actividad desarrollada, y que es objeto de fluctuación ascendente, sea la habitual y no la que no lo es, por lo que constituye una adición normativa estéril que podría haberse obviado en la nueva dicción literal del artículo 15.2 del TRLET, tras la redacción por aquel decreto de urgencia de 2021: no importa que la actividad sea la normal o no, lo relevante es, tal y como se indica en aquel, y desde esta última reforma legislativa, que aquella sea mayor, ocasional e imprevisible.

Además, añade el Decreto-ley 32/2021, que tales circunstancias de la producción motivadoras de la contratación de duración determinada estudiada “*generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere*”¹⁷.

14 O un mero elemento añadido, en palabras de MORENO VIDA, M.N., “Capítulo II. Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas”. En VVAA. *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico* (MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Dirs.). Murcia: Laborum: 2022, pp. 67 y 70-71.

15 Así, MONREAL BRINGSVAERD, E., “Las causas del contrato temporal por circunstancias de la producción y del contrato fijo discontinuo: problemas de seguridad jurídica”. En *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 62/ 2022, pp. 36-38.

16 Como una única modalidad del primer párrafo del art. 15.2 TRLET, y no dos subtipos, con independencia del término “oscilaciones”, FABREGAT MONFORT, G., “Una primera y sintética aproximación al Real Decreto-Ley 32/2021, de reforma laboral”. En VVAA. *Guía práctica sobre la reforma laboral y novedades de la LPGE 2022*. Cizur Menor: Aranzadi-Thomson Reuters, 2022. p. 25.

17 Así, una parte de la doctrina entiende que tal desajuste debe predicarse exclusivamente en relación a las oscilaciones, como subtipo diferenciado del primer párrafo del nuevo artículo 15.2 TRLET. Vid; COLLADO

La cuestión radica en determinar cuándo se precisa más mano de obra temporal que la existente en plantilla para responder al desequilibrio productivo. En este sentido, puede ocurrir que las oscilaciones al alza de la actividad social de la empresa puedan atenderse con las personas trabajadoras fijas de la misma, mediante una mayor atención en su cantidad de trabajo o calidad, lo cual no implica que no sea precisa mayor contratación para atender tales exigencias circunstanciales del mercado, en todo caso temporales. La contratación o no para la respuesta a estas últimas depende del poder de dirección del empresario. Si se verifica, estaría justificada, es decir, se requiere mayor empleo, pero se atiende con el que hay, pero podría recurrirse en cualquier momento a la modalidad contractual estudiada. Cuestión diferente es que el desajuste al que hace referencia la reforma de 2021 no sea temporal, sino permanente, de tal manera que no desaparece la causa con su circunstancial atención, sino que esta perdura porque el volumen de trabajo se instala en la empresa de manera estructural, en cuyo caso se contraten o no trabajadores para ayudar a la plantilla existente, el concierto de la nueva realidad contractual debería serlo por tiempo indefinido, pues tal desajuste “temporal” no sería tal, a los efectos del artículo 15.4 ET, tras la nueva redacción del Decreto-ley 32/2021, al establecerse en él que las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas, precisamente porque aquel no sería ocasional sino perdurable.

Por dar una definición dogmática personal de lo que habría que entenderse por “desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere”, sería aquel que se manifiesta cuando la demanda de bienes y servicios a la empresa provoca un desequilibrio entre la capacidad humana existente y la que sería necesaria para su atención en unas condiciones de satisfacción oportuna del cliente, sin incurrir en mora contractual derivada del negocio jurídico concertado entre aquella y este último y sin incumplimientos respecto al resultado convenido.

Es decir, cuando la actividad productiva demandada se realiza con las personas trabajadoras de plantilla y no puede obtenerse el objeto de la obligación mercantil contratada ni su atención en tiempo y forma, se está en disposición de acudir al recurso al contrato de circunstancias de la producción durante la duración límite establecida el artículo 15.2 del TRLET por el Decreto-ley 32/2021, siempre y cuando aquella tenga un carácter temporal, y la demanda no sea reiterada de manera permanente por el mismo u otros clientes, o de modo intermitente, en periodos sucesivos¹⁸.

GARCÍA, L., ROMERO RODENAS, M^a.J., TARANCÓN PÉREZ, E. y TRILLO PÁRRAGA, F.J., *El contrato de trabajo en el sector privado y público*. Albacete: Bomarzo, 2022 pp. 128-129.

En contra, y aplicable a todo el primer párrafo del art. 15.2 TRLET, sin que las oscilaciones o el incremento ocasional e imprevisible sean subtipos diferenciados, MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”. En *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 2, 2022, p. 26.

18 CAVAS MARTÍNEZ, F., “La refundación del contrato de trabajo fijo-discontinuo”. *Las nuevas formas de trabajo: retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales* / coord. por RUIZ

La permanencia de la actividad mediante esta última intermitencia provoca la prohibición de esta contratación eventual por imperativo legal¹⁹, al introducir el poder normativo de 2021 la condición de que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 (primer párrafo del nuevo artículo 15.2, in fine), contrato fijo discontinuo, que se concertará, según el nuevo marco legal de 2021, para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Por lo tanto, la intermitencia no dota, en sí misma, de fijeza a la actividad laboral, pero sí la permanencia en la ejecución del cometido demandado²⁰.

Puede ocurrir, por consiguiente, que la tarea a realizar sea la propia de una estación del año o tratarse de una temporada, pero también que aquella no vuelva a reiterarse, sin perjuicio de que se escenifique de modo intermitente de manera exclusiva en un determinado año en sus correspondientes estaciones o temporadas y no vuelva a repetirse. Debe tratarse también de cometidos que no excedan de 1 año, los imprevisibles, ni de 90 días, los previsibles.

Si las circunstancias de la producción se reproducen en el siguiente año, se estaría en disposición contractual de naturaleza fija discontinua. En caso contrario, la necesidad temporal desaparecería con su puntual atención en el curso económico en el que se manifestó²¹.

3. ACTIVIDADES PREVISIBLES MOTIVADORAS DE CAUSAS DE PRODUCCIÓN TEMPORALES Y LAS SINGULARIDADES EN SU EXTENSIÓN TEMPORAL LIMITADA

Ya se ha indicado que en la nueva redacción otorgada al artículo 15.2 del TRLET por el Decreto-ley 32/2021, se diferencian las circunstancias de la producción a atender entre imprevisibles y previsibles. Las primeras serían equivalentes a las contempladas en el artículo 15.1 b) en la redacción precedente al cambio normativo de urgencia acontecido en 2021. No distinguía esta entre previsibles e imprevisibles, sólo que las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Todas estas causas podían ser esperables o, al contrario, impredecibles, sin que el legislador adoptara un régimen jurídico regulador diferente cuando acontecía una u otra.

SANTAMARÍA, J.L., MUROS POLO, A.; MONEREO PÉREZ, J.L. (dir.), PERÁN QUESADA, S. (dir.), Comares, 2024. p. 193.

19 STSJ de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia 825/2024 de 2 de julio de 2024, rec. 69/2024.

20 NÚÑEZ-CORTES CONTRERAS, P. y BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., *La contratación laboral tras la reforma 2022*. Madrid: Tecnos, 2023, p. 116.

21 Sobre estas reiteraciones, LAHERA FORTEZA, J. y VICENTE PALACIO, A., *Los contratos de trabajo fijos-discontinuos e indefinidos a tiempo parcial*. SEMPERE NAVARRO, A.V dir, Cizur Menor, Aranzadi, 2023. p. 38.

La consecuencia fundamental es la duración límite que impone el Gobierno tras el 2021, según se trate de una u otra²². Así, en el caso de las imprevisibles, la duración máxima será de 6 meses ampliable a 1 año, si así lo autoriza el convenio sectorial aplicable (tercer párrafo del nuevo artículo 15.2 TRLET). Límite temporal en la línea del previsto en el derogado artículo 15.1.b), pero desapareciendo el periodo de referencia en el que había que residenciarse y computarse aquel: un año máximo desde el inicio del contrato, con independencia del lapso temporal en el que se halle suscrito. No obstante, si se suscribe otro contrato por circunstancias de la producción, diferente al anterior y la duración contractual supera los 18 meses en un periodo de 24, con la suma de estos dos o más contratos, se obtiene la condición de persona trabajadora fija, por mor del artículo 15.5 TRLET, observándose en este último precepto, tras la modificación realizada por el revisitado Decreto-ley 32/2021, que la suma de modalidades contractuales es ahora, de modo exclusivo, por circunstancias de la producción, al haber desaparecido con aquella el de obra o servicio determinado, que también sumaba con anterioridad a esta, en su consideración de contrato pro abusivo, y excluyendo siempre al contrato de sustitución de persona trabajadora (antes interinidad).

En cuanto a las previsibles, constituyen estas una importante modificación respecto a la dicción legal anterior al Decreto-ley 32/2021. El legislador de urgencia las contempla “ex novo” (en el penúltimo párrafo del artículo 15.2 TRLET), sin correspondencia alguna con regulaciones anteriores y, una vez identificadas, establece un límite temporal para la concertación del contrato por circunstancias de la producción de 90 días no continuos durante el año natural.

Otro planteamiento que cabe realizar es lo que ha de entenderse por previsible y por imprevisible, o qué circunstancias pueden ser de ambas tipologías²³. La primera categoría correspondería a aquellas situaciones que el empresario puede saber con certeza con una antelación mínima del último trimestre del año anterior a que se produzcan, lo que no siempre es fácil, y que coincidirían con el traslado temporal que habría que realizar sobre dicho vaticinio a los representantes de los trabajadores, deber de información contenido en el inciso final de aquel precepto estatutario.

No obstante, el carácter previsible no siempre es fácil determinarlo. Puede ocurrir que haya una previsión de circunstancias de la producción atendibles temporalmente, pero sin la antelación reseñada para su traslado a los representantes de las personas trabajadoras. La reforma normativa no define el límite

22 Elemento trivial de diferenciación entre una y otra modalidad, en términos de GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”. En *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. extraordinario, 2022, p. 23.

23 Como las oscilaciones, a pesar de encontrarse en el primer párrafo del art. 15.2 TRLET (imprevisibles) para VIGO SERRALVO, F., “Contrato por circunstancias de la producción”. En VVAA. *Curso de contratación laboral* (KAHALE CARRILLO, D.T., Dir.). Murcia: Laborum, 2022, p. 126. En esa misma línea vid. BALLESTER PASTOR, M.A. *La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, pp. 63-65.

temporal de anticipación respecto de la ejecución del cometido, que ha de concurrir, para entender traspasada la frontera entre lo previsible y lo imprevisible. En cualquier caso, el desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, que aparece en el primer párrafo del artículo 15.2, también sería necesario su concurso para las previsibles²⁴.

Si la eventualidad se da en el año natural y no se conoció en ningún momento del anterior habrá una presunción, a mi juicio, de que la causa era imprevisible, y tendrá que acreditar lo contrario quien lo alegue u oponga, salvo que la propia naturaleza del cometido vislumbre meridianamente su previsibilidad²⁵.

Por otro lado, tanto los cometidos previsibles como los imprevisibles no pueden reiterarse anualmente en fechas similares o deberse a situaciones estacionales de cada año, ya que tanto en uno como en otro caso se estaría en situación de fijeza discontinua, por mucho que la llamada en tales repeticiones al artículo 16.1 ET solo se haga para las imprevisibles, en el primer inciso, in fine, de su artículo 15.2, tras la nueva redacción del Decreto-ley 32/2021. También ha de predicarse, por tanto, para las previsibles, de tal manera que la réplica de tales circunstancias 2 años seguidos daría lugar a la mutación del contrato temporal en otro por tiempo indefinido, no solo por aplicación del nuevo artículo 15.4 TRLET, sino del juego del mencionado 16.1 con la “situación ocasional” a la que se refiere, para las previsibles, el penúltimo párrafo del artículo 15.2 ET.

El escaso margen en la duración del contrato de trabajo respecto de las previsibles pronostica una huida empresarial de estas en favor de las imprevisibles. La pregunta a formular sería si el concierto de un contrato por circunstancias de la producción de esta última naturaleza puede desencadenar la fijeza del contrato de trabajo cuando son realmente previsibles, y la respuesta debe ser afirmativa, no solo por imposición del revisitado artículo 15.4, sino del 6.4 del Código Civil, al incurrir el empresario en fraude de ley para evitar el mayor rigor de acotamiento temporal que la norma depara para las previsibles (1 año frente a 90 días).

Los operadores jurídicos que muestren desacuerdo en la escenificación de situaciones imprevisibles, ante una realidad previsible, deberán acreditarlo. En el caso de la Inspección de Trabajo bastaría con requerir un informe de la empresa o entidad cliente respecto de la anticipación en la demanda del bien o servicio objeto a eventualidad, y acerca del conocimiento que sobre aquella tuvo el empresario. Más compleja sería la prueba ante las impugnaciones de las personas trabajadoras, pues requeriría el concurso de los clientes o de testimonios de la plantilla dedicada a la administración en la demandada. Una prueba útil

24 BALLESTER PASTOR, I., “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros”. En *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 2, 2022, p. 118.

25 GARCÍA GONZÁLEZ, G., “La contratación temporal en la reforma laboral: reflexiones críticas sobre su conformación jurídica”. En *Estudios de Deusto: Revista de Derecho Público*, vol. 70, núm. 1, 2022, p. 15.

podría ser el oficio documental a la empresa cliente para la remisión al juzgado del presupuesto fechado y la data de su aceptación.

Nada obsta, por el contrario, la suscripción de un contrato por circunstancias previsibles, cuando su naturaleza es imprevisible, ya que no hay excesos en la duración límite de la causa real (se concierta hasta 90 días no continuos, cuando podría hacerse hasta 6 meses o 1 año).

La extralimitación en la duración máxima establecida en la Ley tanto en las imprevisibles como en las previsibles, o cuando estas últimas alcanzan los 90 días de manera continuada, sin haber ninguna interrupción en ellos, provocará la fijeza de la relación laboral por imperativo del estudiado artículo 15.4 del TRLET ya que se produciría un incumplimiento de “lo establecido en este artículo”, como presunción “iuris et de iure”, sin que admita prueba en contrario, lo que supone la superación jurisprudencial de situaciones favorables a conservar la temporalidad cuando dicho exceso lo era por muy escaso periodo de tiempo, siempre y cuando concurriera la duración determinada de las circunstancias de la producción, lo que revela el carácter taxativo de la voluntad del poder normativo y la seguridad jurídica en favor de la persona trabajadora, frente a la indeterminación casuística del exceso sobre la fecha máxima permitida. Se equipara así el efecto al contemplado en el artículo 15.5 ET en cuanto a la sucesión de contratos.

4. LAS VACACIONES ANUALES: UNA TRASLACIÓN LEGAL EXPRESA EN EL DECRETO-LEY 32/2021

El párrafo segundo del artículo 15.2 del TRLET, en la nueva literalidad incorporada por el Decreto-ley 32/2021, ejemplifica expresamente una de las oscilaciones que pueden ser objeto de contratación temporal por circunstancias de la producción, que son las que se derivan de las vacaciones anuales²⁶, lo que justifica que aquellas deban ser al alza y no en descenso.

Debe llamarse la atención sobre la ubicación en la que el poder normativo remite a las vacaciones como causa contractual de duración determinada por circunstancias de la producción, dentro del subtipo de las imprevisibles, dejando entrever estas últimas como única posibilidad de concierto a tenor de determinados pronunciamientos jurisprudenciales, que no sólo admitieron de modo restringido esta posibilidad²⁷ sino que censuraron que pudiera utilizarse la modalidad estudiada en supuestos de previsibilidad de las fechas en que tuviera lugar el

26 Haciendo que algún sector doctrinal considere que las vacaciones son otro subtipo diferenciado de las oscilaciones generales y estas del propio incremento ocasional e imprevisible. Vid; LAHERA FORTEZA, J., “Las cuatro modalidades del contrato temporal por circunstancias de la producción”. En VVAA. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*. Madrid: Cinca, 2022, pp. 306-308.

27 STS 30 de octubre de 2019, Sala de lo Social, rec. 1070/2017.

periodo vacacional²⁸. El hecho de que la referencia a las vacaciones anuales sea introducida allí, no significa, no obstante, para otros sectores doctrinales, que la causa vacacional no pueda utilizarse cuando sea esta predecible, es decir, en las situaciones contempladas en el penúltimo párrafo de aquel precepto estatutario²⁹. La diferencia esencial con las imprevisibles sería que la cobertura de las vacaciones de la plantilla sería para un límite temporal no continuo de 90 días, y se trataría de situaciones en las que el calendario de licencias para este descanso pudiera conocerse en el último trimestre del año natural anterior. La fijación posterior no alteraría el carácter previsible de la necesidad temporal de mayor mano de obra, sin perjuicio de la menor frontera a respetar en la duración del contrato de trabajo por circunstancias de la producción. Ahora bien, si esta previsibilidad es reiterada en fechas y personas, anualmente, se estaría ante una situación de fijeza discontinua³⁰.

Esta mención específica supone dar carta de naturaleza a la reiterada advertencia doctrinal y jurisprudencial de que el contrato habilitante para la sustitución de trabajadores durante su periodo de licencia vacacional no es el contrato de sustitución (antaoño contrato de interinidad del artículo 15.1.c) ET), sino el eventual por circunstancias de la producción³¹. porque los trabajadores que se encuentran de vacaciones no tienen el contrato suspendido, sino que se mantiene vivo, de manera que no precisan de reserva de puesto. Por este motivo, el Tribunal Supremo³² ha entendido, tradicionalmente, que la modalidad contractual precisa para la sustitución de un trabajador en vacaciones es esta última, y no la de interinidad, pues el período de vacaciones no llega a suponer una suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de plaza del trabajador que descansa, sino una mera interrupción de la prestación de servicios, en la que el

28 Dada la previsibilidad de las vacaciones de la plantilla, ni siquiera la nueva previsión del decreto ley 32 2021 faculta al empresario en opinión de algún sector doctrinal el recurso permanente al contrato eventual para cubrir las vacaciones del personal, sino el fijo discontinuo. Vid; NOGUEIRA GUASTAVINO, M., “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, En VVAA. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*. Madrid: Cinca, 2022, p. 79.

29 VILA TIERNO, F., “La contratación temporal por circunstancias de la producción”. En *Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 12, núm. 2, 2022, p. 16. Contemplando también la utilización de esta modalidad contractual cuando las circunstancias de la producción son previsibles GARCÍA VIÑA, J., “La reforma de la contratación temporal. El contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución”. *La reordenación del tiempo de trabajo / Juan Pablo Maldonado Montoya (dir.), Isabel Marín Moral (dir.), Antonio Vicente Sempere Navarro (dir.)*, BOE, 2022. p. 1220.

30 BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “El TS restringe el uso del contrato eventual para sustituir a trabajadores de vacaciones y ratifica que tampoco puede acudir al de interinidad (STS 30/10/19)”, Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de 4 de diciembre de 2019, en <https://ignasibeltran.com/2019/12/04/el-ts-restringe-el-uso-del-contrato-eventual-para-sustituir-a-trabajadores-de-vacaciones-y-ratifica-que-tampoco-puede-acudirse-al-de-interinidad-sts-30-10-19>.

31 IGLESIAS CAVERO, M., “Contrato eventual por acumulación de tareas: vacaciones del personal”, Diario La Ley, Nº 7969, 2012.

32 Así, STS de 19 de enero de 2022, rec. 3873/2018, “El período de vacaciones no llega a suponer una suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de plaza del trabajador que descansa, sino una mera interrupción de la prestación de servicios, en la que el puesto de trabajo no está propiamente en situación de vacante reservada”.

puesto de trabajo no está propiamente en situación de vacante reservada³³. Más recientemente, la jurisprudencia ha entendido que el contrato de sustitución obedece a la circunstancia extraordinaria en que pueda incurrir la plantilla de la empresa al concurrir una causa de suspensión del contrato. Nada de extraordinario resulta del disfrute de los periodos de descanso y vacaciones, a los que tienen derecho todos los trabajadores de la empresa³⁴.

Ahora bien, la época estival, propicia para las vacaciones del personal, no es excusa válida, por sí sola, que justifique una precisión circunstancial temporal, sino que es preciso que esa acumulación, que es la que provoca la necesidad productiva, se dé en realidad³⁵.

Puede ocurrir que el trabajador en situación vacacional no se incorpore tras dicho periodo de licencia e inicie durante ella una nueva situación de suspensión del contrato de trabajo, ajena a aquella, que se prolongue más allá de su duración. La continuidad del contrato por circunstancias de la producción no hará que este se convierta en indefinido por la simple finalización del límite del periodo de vacaciones a que tenga derecho aquel³⁶.

Debe llamarse la atención del carácter ejemplificativo del nuevo segundo párrafo del artículo 15.2 del TRLET en la modificación introducida por el Decreto-ley 32/2021. Así, establece que “entre las oscilaciones” a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Por lo tanto, el periodo vacacional se plantea por el poder normativo como una posibilidad, que no la única, de constituir oscilación en las necesidades productivas de la empresa.

Entre los posibles altibajos indicados en la actividad pueden encontrarse, a mi juicio, los permisos a los que pueden acogerse las personas trabajadoras prevenidos en el artículo 37 del TRLET³⁷. No en vano, la ampliación de estos en

33 STSJ Andalucía/Málaga (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 206/2016 de 4 de febrero. *Ibidem* NOGUEIRA GUASTAVINO, M., “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, En VVAA. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022.*, cit, pp. 77-79.

34 STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 675/2023, de 2 de octubre. Sin que el alto Tribunal aclare en este pronunciamiento si cabe la utilización del contrato eventual por necesidades productivas durante las vacaciones, ni la necesaria concurrencia de su previsibilidad o imprevisibilidad.

35 VICENTE PALACIO, A. y BALLESTER PASTOR, I., “Capítulo VII. Principio de causalidad en la contratación (tras la reforma operada por el RD-Ley 32/2021)”. En VVAA. *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico* (MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, E., Dirs.). Madrid: CISS-Wolters Kluwer, 2022 p. 247. STS 4ª, de 10 de noviembre de 2020, rec. ud. 983/2020, posteriormente, también reiterada en STS 4ª, de 18 de mayo de 2022, rec. ud. 4088/2020. Ya antes, en jurisprudencia menor, STSJ Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 92/2014, de 12 de marzo.

36 MONREAL BRINSVAERD, E.J., “Contratación para cubrir ausencias por vacaciones y extinción por cumplimiento del término final en situación de baja por incapacidad temporal: comentario a la SJS núm. 2 de Albacete, de 15 de mayo de 2023 (JUR\2023\251087)”, *Revista española de derecho del trabajo* Nº 271, 2024, pp. 225 y 229.

37 De esta misma opinión, CABEZA PEREIRO, J., “Contratos por circunstancias de la producción y por sustitución y reglas generales de contratación temporal: la hora del análisis”, *Revista de derecho social*, Nº 98, 2022, p. 44.

cuanto al número de días, tras la modificación del Decreto-ley 5/2023, puede provocar importantes desajustes entre la plantilla activa y la demanda exterior de bienes y servicios durante el periodo de disfrute de aquellos. Cabe pensar en actividades de asistencia a personas, como el supuesto del personal de ayuda a domicilio para destinatarios dependientes. Se trata de cometidos que no admiten demora en su atención. El ejercicio del derecho al permiso de los demás implica la necesaria cobertura de la actividad asistencial concertada de manera imprevisible y necesaria, si no puede haber una reorganización de los recursos activos³⁸.

Encajarían en esta situación lo que jurisprudencialmente se han considerado necesidades productivas temporales de necesaria atención en supuestos de absentismo del personal³⁹.

Otra cuestión que plantea tal muestra ejemplificativa de las vacaciones, como fluctuación de la actividad productiva y posibilitadora de la suscripción del contrato por circunstancias de la producción, es sí escenificada aquella causa real de desajuste temporal en la actividad productiva puede atenderse a través de la suscripción de un contrato de sustitución, en vez de hacerlo a través de la modalidad que estudiada y los efectos que ello provocaría.

La razón esencial por la que, a mi juicio, no conllevaría a la indefinición contractual es el mero error en la elección de la modalidad contractual de duración determinada (de las dos únicas posibles existentes en la actualidad), habida cuenta de que los todos los elementos de coyunturalidad en la prestación concurren. Así ha sido entendido hasta ahora, por buena parte de los pronunciamientos judiciales⁴⁰.

No obstante, se abre el debate de la cláusula normativa de cierre contenida tras el Decreto-ley 32/2021 al indicar el nuevo precepto 15.4 ET que las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

Se plantea entonces la cuestión de si la ejemplificación del segundo párrafo del artículo 15.2 del TRLET, tras aquella redacción de urgencia de 2021, cuando alude a las vacaciones como causa expresa de fluctuación motivadora del contrato por circunstancias de la producción, supondría un incumplimiento en el caso de concertación de uno por sustitución de la persona trabajadora en situación vacacional, a pesar de no ser técnicamente correcto, de acuerdo con la continuada jurisprudencia reseñada. O, dicho de otro modo, si la ejemplificación

38 Ver si no el alcance de esta imprevisibilidad cuando se prevén los permisos a los que hace referencia, por ejemplo, el artículo 24 del convenio colectivo del sector ayuda a domicilio de la Comunidad de Madrid (BOCM de 4 de mayo de 2024).

39 STS (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 171/2023, de 7 de marzo.

40 Así, STSJ Castilla la Mancha, sección primera, Albacete, Sala de lo Social de 21 de septiembre de 2023, rec. 1314/2022.

en la que se comprenden las vacaciones anuales del personal tiene un carácter imperativo en la voluntad del poder normativo, cuya inobservancia constituye un incumplimiento del artículo 15 respecto de la excepcionalidad de la duración temporal del contrato de trabajo y su transformación legal a indefinido, por mera irregularidad en el cumplimiento de la literalidad del precepto.

A mi modo de ver, el legislador de 2021 ha abundado en la reafirmación de la contratación indefinida como regla general de la duración del contrato de trabajo. Así, el artículo 15.1 ET, tras la redacción otorgada por este cambio normativo de 2021 ya no hace referencia a la mención “podrá”, en relación a la opción de concierto indefinido o temporal, sino que, de manera directa, relata que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”, en idénticos términos que la redacción del artículo 8.2 ET, cuando no se observa la forma escrita en la redacción de aquel.

A continuación, el aludido operador normativo de urgencia de 2021, relata que la modalidad contractual por circunstancias de la producción y por sustitución de persona trabajadora, serán las únicas viables para temporalizar la duración del sinalagma contractual, al indicar que “el contrato de trabajo de duración determinada “solo” podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora”.

No hay duda de la motivación causal concurrente para temporalizar hábilmente la relación laboral cuando se trata de la prestación laboral para suplir la capacidad de trabajo no ejecutada ni aprovechada por quien se encuentra en licencia vacacional, pues se trata de una necesidad claramente coyuntural que no excede de 30 días naturales al año, sin perjuicio de mejora convencional o contractual, frente a necesidades eminentemente estructurales. Por lo tanto, que dicha sustitución se haga mediante el concierto de una u otra modalidad contractual no puede pasar de un mero error técnico a la hora de elegirla con exactitud, pero no puede dar lugar al incumplimiento, a mi modo de ver, de lo establecido en el artículo 15 del TRLET para aquietarse el empresario a la fatal consecuencia de fijeza del trabajador contratado (en los términos del revisitado artículo 15.4 del TRLET), dado que la causa de temporalidad concurre.

Ahora bien, esto implica la identificación clara y precisa de la persona⁴¹ a la que se cubre en su periodo vacacional, y de que tal cobertura no se produzca con una reiteración estacional todos los ejercicios, en cuyo caso se estaría en situación de fijeza discontinua⁴².

41 Esta identificación es clave para evitar la discrecionalidad empresarial. STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, Sección 1ª, sentencia núm. 2075/2024, de 28 de junio de 2024, rec. 2319/2022.

42 PASTOR MARTÍNEZ, A., “La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRLET). Una aproximación a la regulación del RD-L 32/2021”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 152, 2022, p. 37.

5. LA PORMENORIZACIÓN DOCUMENTAL DE LA CAUSA Y LAS NUEVAS EXIGENCIAS EN SU RIGOR DESCRIPTIVO

En cuanto a la plasmación escrita de la causa en el contrato de trabajo suscrito, la redacción literal precedente del artículo 15.1. b) del TRLET no indicaba, en esa determinación legal, cómo debía explicitarse aquella. Sí lo hacía, por el contrario, el vigente artículo 3.2.a) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, al disponer que el contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

Al objeto de que tal cautela expresa tenga la oportuna carta de naturaleza con un rango superior al reglamentario, y con el propósito de su incorporación en el mismo artículo 15.1 de la norma estatutaria, establece en su tercer párrafo, tras la intervención del poder normativo de 2021, 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.

Esta nueva inserción legal establece, por lo tanto, una condición para entender la concurrencia de la causa de forma hábil. Nótese cómo la norma reglamentaria de contraste establecía, en su primera versión, en el artículo 3.2.a) del derogado Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos, que en el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique, replicando la misma literalidad idéntico precepto del también superado Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

Es preciso advertir, por consiguiente, que el reglamento vigente y sus precedentes establecían una obligación, pero no los efectos de su contravención. Es cierto, no obstante, que la doctrina y la jurisprudencia fueron unánimes a la hora de calificar de fijeza la relación laboral cuando el defecto de consignación causal o circunstancial era total⁴³. No obstante, también se han contemplado situaciones de plasmación sin suficiente rigor en la identificación de aquella, con admisión de la prueba de la temporalidad por parte del empresario, y siempre y cuando pudiera ser determinable y conocida para la persona trabajadora tratándose, por lo tanto, de una presunción “*iuris tantum*” de indefinición contractual, que podía combatirse y acreditarse ante los tribunales.

La situación en la nueva versión legal está sujeta, por consiguiente, a un cambio sustancial, porque la concreción de las circunstancias motivadoras de las fluctuaciones productivas es un requisito para entender la concurrencia de la temporalidad, y no una simple formalidad cuando se suscribe una nueva relación laboral

43 STSJ Andalucía/Sevilla de 29 de mayo de 2024, rec. 1719/2022.

de duración determinada. La literalidad con la que se expresa el poder normativo no deja lugar a la ambigüedad, al recurrir a expresiones como que “*para que se entienda que concurre causa justificada*” y “*será necesario que se especifiquen*”.

No solo el mandato legal proscribía una concreción vaga e imprecisa en el contrato, sino que contenga tres contenidos:

1º) La causa habilitante de la contratación temporal.

2º) Las circunstancias concretas que la justifican.

3º) Su conexión con la duración prevista.

El denominador común de tal constatación escrita en el contrato es que debe hacerse con “precisión”, término al que han hecho referencia siempre las aludidas normas reglamentarias, siendo plausible, a mi juicio, su mantenimiento en el nuevo marco legal, en el tercer párrafo del artículo 15.1 del TRLET, tras su nueva redacción por el Decreto-ley 32/2021.

5.1. SEÑALAMIENTO Y ALCANCE DE LA CAUSA HABILITANTE DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Sobre la primera, la causa habilitante de la contratación temporal, además de identificar que el contrato lo es por circunstancias de la producción, bastando para ello su señalización en la hoja tercera del modelo de contrato diseñado por el Servicio Público de Empleo Estatal⁴⁴, el legislador de 2021 describe una inicial, que es la del primer párrafo del artículo 15.2: el incremento ocasional e imprevisible de la actividad 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.

En el aludido modelo se obvia la referencia a “de la actividad” respecto del mentado incremento ocasional e imprevisible de esta última, tratándose de una omisión intrascendente y que se da por supuesta, ya que el revisitado párrafo legal indica poder tratarse de la “actividad normal” de la empresa. Así, la reiteración del término “actividad” en la misma línea de la prescripción legal en el precepto estatutario resulta redundante. Parece más ajustada a las reglas de estilo la descripción de la causa que se realiza allí que en la propia Ley. Pero también en el modelo indicado se obvia la conjunción “y” las oscilaciones, apostando por la disyuntiva “o” las oscilaciones, lo que avala la tesis de la redundancia defendida con este último término en su redacción legal y la inexistencia de un subtipo diferente, en relación con estas últimas, contemplado en el primer párrafo del artículo 15.2 TRLET⁴⁵.

⁴⁴ <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato/modelos-contrato-prtr.html>

⁴⁵ A este importante matiz disyuntivo se refiere ARRIETA IDIAKEZ, F.J. en “Disfunciones del contrato de trabajo por circunstancias de la producción: balance de las aportaciones doctrinales y de la negociación colectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº. 65, 2023, p. 221.

Una segunda causa habilitante del contrato por circunstancias de la producción es para atender situaciones ocasionales “previsibles” y que tengan una duración reducida y delimitada. Se trata de la insertada en el penúltimo párrafo del artículo 15.2 ET, tras la nueva redacción del Decreto-ley 32/2021. Esta motivación del contrato temporal constituye una novedad importante, no contemplada desde la ley 32/1984, pues el régimen jurídico modulador del contrato eventual por circunstancias de la producción era idéntico tanto en situaciones previsibles como en imprevisibles.

A diferencia de la anterior, los poderes normativos de urgencia ponen el foco de atención, con esta nueva reforma legal de 2021, en las situaciones que pueden vaticinarse a futuro por parte del empresario y que generen el incremento ocasional de la actividad o sus oscilaciones, siempre que, al igual que en las imprevisibles, provoquen el mencionado desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Por este motivo, sus impulsores recurren a adjetivos diferentes, pero con idéntica finalidad que las imprevisibles: “ocasionales” (también en estas últimas), “reducida” y “delimitada” (allí desajuste temporal)⁴⁶.

En el aludido modelo contractual se resume esta causa en “situaciones ocasionales previsibles y de duración reducida y delimitada”, que es preciso señalar para entender como consignada la causa habilitante de la contratación temporal, cuando las circunstancias de la producción tienen dicha previsibilidad.

5.2. LA EXPLICITACIÓN CONTRACTUAL DE LAS CIRCUNSTANCIAS CONCRETAS QUE MOTIVAN LA TEMPORALIDAD

El segundo requisito para que se entienda legalmente que concurre causa justificada, así como su obligada especificación, son las circunstancias concretas que la justifican y que han de ser plasmadas por escrito en el modelo contractual.

Esta condición equivaldría a la “precisión y claridad” a la que hace referencia el artículo 3.2.a) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y al mismo precepto de sus precedentes reales decretos 2104/1984 y 2546/1994, antes citados.

Se trataría de establecer expresamente en el contrato, con la máxima exactitud y rigor, la concreta demanda de bienes y servicios que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere⁴⁷.

Primero, cuando estas son imprevisibles, el modelo contractual dispone de 3 líneas para cumplimentar sobre ellas “las circunstancias concretas que justifi-

46 MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A., “Contratación temporal y a tiempo parcial” *Avanzando en transiciones justas en la Unión Europea: el trabajo decente como motor de cambio (ATJUE) : materiales para el estudio* / coord. por Susana Rodríguez Escanciano, Henar Álvarez Cuesta, Francisco Xabiere Gómez García, 2024, p. 183.

47 AGUILERA IZQUIERDO, R., “Los contratos de duración determinada tras el RDL 32/2021”. En *Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 254, 2022, pp. 14 y 16.

can este contrato”, se indica en él. Debe hacerse, a mi modo de ver, de manera que baste una fiscalización simple de su existencia por quien tiene que verificar la regularidad contractual (un tribunal o la Inspección de Trabajo, por ejemplo), sin tener que recurrir a complejas inferencias, y que tal clarividente especificación haga comprensible a la persona trabajadora el alcance temporal imprevisible del contrato suscrito, sin que dependa del albur de los designios empresariales.

La reparación de un número concreto de vehículos automóviles como consecuencia de fenómenos atmosféricos adversos; la fabricación de un volumen específico de difusores luminosos para las instalaciones de una feria afincada temporalmente en una localidad, ambas en la industria siderometalúrgica. La preparación de un catering para un evento de especial envergadura en hostelería, que no se reitera anualmente de modo estacional o con ocasión de fiestas patronales; el transporte urgente de material demandado por una multinacional ante una situación coyuntural en el sector de transporte de mercancías por carretera; la fabricación de mobiliario para la apertura de un nuevo hotel en los convenios de industria de la madera, podrían ser ejemplos, sin ánimo de exhaustividad, de una imprevisibilidad ocasional.

Segundo. Cuando son previsibles, en referencia a las contempladas en el penúltimo párrafo del artículo 15.2 del TRLET, tras su nueva redacción por el Decreto-ley 32/2021, el mencionado modelo contractual del Servicio Público de Empleo Estatal obliga a explicitar lo que se “entenderá por situaciones ocasionales previsibles las consistentes en...”. Parece huirse de la obligada plasmación de las circunstancias concretas que las justifican. Sin embargo, esta prescripción está presente en el tercer párrafo del artículo 15.1 de la nueva redacción calendada, y la expresión “para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad”, y en cuanto a esta última obligación, se entiende aplicable a cualquier modalidad contractual contemplada en el artículo 15 del TRLET, y a cuantas circunstancias de concertación alcancen (imprevisibles y previsibles en el supuesto de circunstancias de la producción expresadas en todo el artículo 15.2).

A mayor abundamiento, el penúltimo párrafo del citado artículo 15.2 establece, respecto de las previsibles: “las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato”, lo que equivale, de manera evidente, a “las circunstancias concretas que la justifican”, en la prescripción general para todas las contrataciones del artículo 15 TRLET, de necesaria consignación, contenida en el mencionado tercer párrafo el artículo 15.1.

Por lo tanto, la mención que aparece en el revisitado modelo de contrato para que sea expresada con la imprecisión que en él se indica, debe ser reconducida en los términos de exactitud expuestos, coincidentes con los requeridos en dicho contrato normalizado para las imprevisibles.

La ejemplificación de supuestos de tareas imprevisibles valdría también para las previsibles, como novedad normativa a tener en cuenta a partir del 2022, cuando aquellas tengan este último carácter.

Otra cuestión es cuándo ha de darse dicha previsión para el empleador, ya que la pregunta sería el momento en que dicho vaticinio hace que una determinada actividad se convierta en previsible⁴⁸. La respuesta debe buscarse, en mi opinión, en el último inciso del penúltimo párrafo del artículo 15.2 del TRLET, al indicarse allí: “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”.

El obligado traslado a la representación colectiva, no representa más que un auspicio, sin que la previsión de carga excepcional de trabajo se tenga que producir en el momento previsto.

Así, el indicado vaticinio debe realizarse y aventurarse como una realidad futura posible, en el último trimestre natural del año anterior, posdatando a entonces el inicio de la contratación por circunstancias de la producción previsibles.

Otro interrogante es el efecto de omitir esa obligación de traslado a la representación de las personas trabajadoras. La primera consecuencia posible es la de la fijeza de la relación laboral por aplicación del nuevo artículo 15.4 (incumplimiento de lo previsto en este artículo), lo cual parece excesivo, si la previsibilidad existe y no hay extralimitaciones en la duración de este subtipo contractual por circunstancias de la producción y en cuanto a la concurrencia de la temporalidad de su causa.

Descartado aquel efecto, quedaría el de la infracción administrativa, al concurrir el tipo infractor grave previsto el artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, consistente en la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

5.3. LA NUEVA CONSIGNACIÓN DE LA CONEXIÓN CAUSAL CON LA DURACIÓN PREVISTA

El tercer presupuesto legal de la expresa plasmación de la causa en el contrato es el de especificar con precisión su conexión con la duración prevista.

Este mandato impuesto por el poder normativo de urgencia, en la reforma de 2021, constituye una importante novedad que conlleva, a mi juicio, a una clari-

⁴⁸ Algún sector doctrinal ya advirtió la dificultad de adivinar cuándo se va a producir la circunstancia previsible. Vid: GARCÍA VIÑA, J., “El contrato por circunstancias de la producción”, Noticias CIELO, (Ejemplar dedicado a: *La reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021* (número especial coordinado por Lourdes Mella Méndez), ADAPT University Press, N.º. Extra 0, 2022, p. 3.

ficación excesiva e innecesaria, de la ya obligada consignación causal circunstanciada, que el Decreto-ley 32/2021 eleva a la categoría de prescripción legal, al introducirla en el tercer párrafo del artículo 15.1 del TRLET.

Así, en el caso de las circunstancias imprevisibles, el nuevo modelo contractual ya llama la atención, por quien lo cumplimente, de la necesaria consignación en él de las concretas que lo justifican (en 3 líneas).

Con su simple descripción pormenorizada y la también obligada transcripción de la fecha de inicio y fin del contrato en el documento escrito, ya habría que sobreentenderse la ahora necesaria conexión entre precisión de la causa escrita y la extensión temporal convenida.

Aventuro un abuso de reiteración, en el espacio reservado a describir la conexión entre las circunstancias concretas que justifican este contrato y su duración (otras 3 líneas), pues volverán a reescribirse estas últimas, a las que se añadirá la duración pactada, que también figura en la línea anterior del modelo contractual, de ahí su repetición, con manifiesta carencia de ingenio, por quienes gestionan la cumplimentación de plantillas documentales.

Explicar la conexión de la pormenorizada causa con las fechas de inicio y fin de la relación laboral no es tarea fácil. No puede, en este sentido, requerirse exactitud, como ha de acontecer con la descripción causal, ya que el lapso temporal de ejecución del contrato se desconoce por el empresario para identificarlo de manera afinada. Es una mera previsión de su ejecución.

Ha de concluirse que la expresión de las circunstancias motivadoras de la oscilación productiva y su duración, expresada en data de alta y baja de la persona trabajadora, son suficientes para dar por cumplido el requerimiento de plasmación escrita al que hace referencia el tercer párrafo del artículo 15.1 del TRLET, bastando una mera aclaración de la causa y la extensión en la pervivencia de ésta en el apartado de conexión, cumpliéndose así “lo establecido en este artículo” del 15.4 ET, a los efectos de no derivar en fijeza.

En apoyo de esta tesis personal procede advertir que, en el subapartado contractual de situaciones ocasionales previsibles, el modelo contractual diseñado por el SEPE ni siquiera depara espacio para explicar la conexión de esta causa con la duración límite de 90 días al año natural, no continuos, a pesar de que esta obligación también le alcanzaría por mor del revisitado tercer párrafo del artículo 15.1 del TRLET.

El hecho de tratarse de una nueva modalidad fijada para causa previsible, y el escaso margen temporal que el legislador autoriza para su ejecución, impide entender mayores exigencias que la mera expresión escrita de aquello en lo que versará dicho subtipo contractual y su exiguo alcance temporal permitido en la norma (90 días no continuos, como máximo).