

## LAS CUATRO MODALIDADES DEL CONTRATO TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE PRODUCCIÓN

JESÚS LAHERA FORTEZA  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Complutense de Madrid

En la nueva causa temporal por *circunstancias de producción* regulada, tras el Decreto-Ley 32/2021, en el art. 15.2 ET, se abren cuatro modalidades contractuales, que, como denominador común, tienen la respuesta empresarial ante necesidades temporales de producción y demanda. Las tres primeras modalidades (art.15.2.1º 2º y 3º ET) encajan en un contrato temporal “*largo*” a término pactado de máximo 6 meses, ampliable por convenio a 1 año, con posible prórroga pactada hasta duración máxima si subsiste la causa. El cuarto supuesto (art.15.2.4º ET) es un contrato temporal “*corto*” a término pactado, con la referencia de encuadre en 90 días discontinuos anuales a elección de la empresa.

1ª *Incremento ocasional e imprevisible* (art.15.2. 1º ET). Son necesidades de producción o demanda temporales puntuales, imprevisibles y no repetidas en el tiempo, en línea con la jurisprudencia del antiguo contrato eventual (SSTS 25-I-2011, 25-XI-2020, 6-X-2021). No deben responder a un supuesto de fijo discontinuo del art.16 ET, ya sea estacional o intermitente, lo que, si es un incremento realmente *ocasional e imprevisible*, no sucederá nunca.

2ª *Oscilaciones de producción que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste entre empleo estable disponible y el que se requiere siempre que no respondan a supuestos incluidos en el art.16.1 ET* (Art.15.2.1º ET). Son situaciones, imprevisibles o previsibles, donde la empresa, dentro de su actividad normal, necesita trabajadores temporales debido a oscilaciones de la producción que provocan un desajuste entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Es fundamental que estos casos no sean supuestos de fijo discontinuo del art. 16 ET, lo que delimita bastante el supuesto de hecho, al descartar oscilaciones productivas cíclicas, repetidas en el tiempo o periódicas, estacionales, de temporada o intermitentes. Sigue, en este sentido, vigente la jurisprudencia que delimitaba con estos criterios los fijos discontinuos y los antiguos contratos eventuales por acumulación de tareas, similares a los actuales desajustes de la plantilla estable disponible (SSTS 11-IV-2006, 28-IV-2010, 22-IX-2011, 31-I-2011, 30-IV-2012, 13-II-2018).

La repetición en el tiempo, cíclica, que se convierte en previsible, de estas necesidades laborales sí puede terminar desembocando en tener que aumentar la plantilla estable fija, ordinaria o discontinua, pero, de inicio, no cabe rechazar utilizar esta modalidad temporal ante estas oscilaciones productivas que pueden o no repetirse periódicamente. La duración temporal acotada ya determina esta primera respuesta empresarial ante este tipo de coyunturas (art.15.2.3º ET), al igual que los límites al encadenamiento de estos contratos por

trabajador o puesto de trabajo (art. 15.5 ET). De este modo, una primera oscilación puede cubrirse con trabajadores temporales, pero si se termina consolidando o repitiendo en el tiempo debe ser cubierta con empleo estable, ya indefinido ordinario, ya fijo discontinuo. Por ejemplo, el lanzamiento de un nuevo producto ofrece cobertura a estos contratos temporales que, si luego consolidan producción y demanda, terminarán siendo contrataciones fijas.

3ª *Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales* (art.15.2.2º ET). Es un supuesto de oscilaciones productivas, de naturaleza periódica, pero que tiene un tratamiento específico en el art. 15.2 ET, lo que genera una tercera modalidad independiente de las dos anteriores. El art.15.2.2º ET, al articular el contrato de circunstancias de la producción por este motivo abre una excepción de la exclusión respecto a supuestos de fijo discontinuo del art. 16 ET al afirmar literalmente que “*entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales*”. Esta inclusión literal de las *vacaciones*, que se repiten cíclicamente cada año con oscilaciones coyunturales entre empleo estable y necesidades de trabajo, implica que, aun siendo supuestos de fijos discontinuos estacionales o de temporada del art. 16.1 ET, pueden justificar contratos temporales por circunstancias de la producción justificados en dicha causa específica.

La mención legal expresa a las vacaciones del art.15.2 ET es, en este sentido, una reacción ante la última jurisprudencia que negaba la cobertura del antiguo contrato de interinidad y cuestionaba la utilización del antiguo contrato eventual en oscilaciones de plantilla durante períodos vacacionales (STS 10-XI-2020 y 9-II-2022), lo que desembocaba en tener fijos discontinuos estacionales por esta causa, con gran trastorno para las empresas. Descartada la cobertura legal de los contratos de sustitución del art. 15.3 ET en estos supuestos, que habría sido quizás lo más lógico, se abre en el art.15.2.2º ET la posibilidad específica de contratos temporales por circunstancias de la producción en *vacaciones*, sin abocar a las empresas a tener necesariamente fijos discontinuos en estos períodos cíclicos de necesidad de trabajo por déficit de plantilla. No era imprescindible mencionar a las vacaciones, naturalmente cíclicas, por razones inherentes a las mismas, entre los supuestos del art. 15.2 ET, y, además, esta mención se efectúa después, no antes, de declarar la no invasión del fijo discontinuo del art. 16 ET, lo que no parece ya interpelar a este supuesto específico. Puede afirmarse así que la reforma laboral 2021, por seguridad jurídica, ha convertido en regla legal lo que antes era cuestionado por la jurisprudencia y admite esta contratación temporal por un motivo cíclico, o incluso estacional, como son las vacaciones de parte o toda la plantilla de la empresa.

4ª *Situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo* (art.15.2.4º ET). La utilización en el art. 16 ET del imperativo “*se concertará*” deja clara la obligación empresarial de encajar la estacionalidad o temporada, o la intermitencia previsible, dentro de determinada estructura productiva condicionada por razones cíclicas, en la modalidad indefinida discontinua, pero con la salvedad del posible encaje en un contrato temporal por circunstancias de la producción del art. 15.2.4º ET para atender “*situaciones ocasionales, previsibles y de duración delimitada*”, que puedan repetirse de manera cíclica cada año. En el supuesto del art.15.2.4º ET no hay remisión ya a la prohibición de invadir supuestos de fijos discontinuos del art. 16 ET, por lo que campañas o temporadas, o prestaciones intermitentes, previsibles y cíclicas, de duración delimitada, dentro del período legal de 90 días anuales discontinuos, pueden ser cubiertas con trabajadores temporales mediante estos contratos de circunstancias de la producción. La empresa debe elegir, dentro de sus previsiones, 90 días al año, discontinuos, donde poder

suscribir estos contratos temporales “*cortos*” a término pactado, en función de cada causa, con independencia del número de contratados que carece de límite legal.

La reforma laboral da, así, margen a una temporalidad previsible y repetida en el tiempo, bajo esta nueva modalidad de circunstancias de producción del art. 15.2.4º ET, en 90 días discontinuos al año a elección de la empresa, y desplaza al fijo-discontinuo estacional los ciclos que superan esta previsión anual. En el sector agrario, con campañas discontinuas breves, o en el comercio, con períodos delimitados de rebajas o alza de clientela, puede resultar útil este contrato temporal discontinuo, sin necesidad de tener fijos discontinuos para afrontar estas actividades cíclicas periódicas y previsibles.

Es en este contexto donde se debe dar significado al controvertido término “*ocasional*” del art.15.2.4 ET, que no puede ser interpretado como único, pues este contrato cubre siempre tareas repetidas en el tiempo de manera *previsible*, sino como *breve* en su *duración reducida y delimitada en el tiempo*. De hecho, los días breves de campañas o temporadas ya eran tenidos en cuenta por la doctrina judicial para aceptar el deslinde entre temporalidad y fijeza discontinua, y ahora la Ley aclara, con seguridad jurídica, esta frontera determinada por 90 días discontinuos anuales fijados por la empresa conforme a la planificación previsible de su actividad productiva cíclica.

En ningún caso, de los cuatro supuestos de este contrato temporal, cabe conectar automáticamente el contrato temporal con *contratas en actividad habitual y ordinaria de la empresa*, salvo exista, precisamente, alguna de estas *circunstancias de la producción* (art.15.2.5º ET). Para ello está, precisamente, la salida del fijo discontinuo en modalidad de *contratas* del art.16.1 y 4 ET. Pero hay margen legal, dentro de una *contrata*, o con *contrata* específica, para fundamentar *causas de circunstancias de la producción* del art. 15.2 ET, si quedan acreditados cualquiera de los supuestos expuestos.

En definitiva, estas *cuatro modalidades de contratos temporales de circunstancias de la producción* son el resultado de un equilibrio entre la finalidad de la reforma laboral pactada, aumentar la contratación indefinida una vez derogado el contrato de obra, y, simultáneamente, ofrecer los espacios necesarios para una atención temporal, acotada en el tiempo, de necesidades productivas como las analizadas, con funciones ampliadas a las del antiguo contrato eventual. Dentro de los esquemas de la regulación anterior eventual, este equilibrio se alcanza ofreciendo mayor seguridad jurídica a las empresas en contratos temporales en vacaciones y en campañas breves, a la vez que sentando la frontera del fijo discontinuo del art. 16 ET en el resto de supuestos temporales. Los conocidos datos oficiales, cualitativos y cuantitativos, de los primeros meses de aplicación de la reforma de contratación laboral muestran este equilibrio porque el sustancial e inédito aumento de la contratación indefinida no ha implicado un desplome de los contratos temporales por circunstancias de la producción que, en sus cuatro modalidades contractuales, van a ocupar un espacio importante en nuestro mercado de trabajo.