

LA CONTRATACIÓN TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN¹

TEMPORARY RECRUITMENT DUE TO PRODUCTION CIRCUMSTANCES

FRANCISCO VILA TIERNO²

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga*

<https://orcid.org/0000-0001-5718-4160>

Cómo citar este trabajo: Vila Tierno, F. (2022). La contratación temporal por circunstancias de la producción. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), 1-26. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7371>.

RESUMEN

La última reforma laboral ha supuesto un cambio esencial en la configuración del modelo de contratación laboral en España, apostando, de manera decidida y definitiva, por la contratación estable. La contratación temporal es una excepción, de manera que lo que se hace es intensificar el carácter causal de la misma, así como un reforzamiento de los requisitos formales para atender a tal finalidad. De este modo, se articula como contrato temporal de referencia a aquel que viene motivado

¹ El presente trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación en Programa Estatal de I+D+i «Retos Investigación» Orientada a los Retos de la Sociedad, RTI2018-094696-B-I00, titulado “Retos, reformas y financiación del sistema de pensiones: ¿sostenibilidad versus suficiencia?”; Proyecto P18-RT-2585 “Los mayores en el contexto del empleo y la protección social: un reto para el crecimiento y desarrollo económico. Un análisis de la realidad andaluza”; concesión de ayudas a proyectos de I+D+i, destinadas a las universidades y entidades públicas de investigación calificadas como agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020). Convocatoria 2018; Proyecto de Investigación “Las nuevas tecnologías y el impacto en el ámbito laboral y de la Seguridad Social: el impacto socio-económico de la economía digital”, del Programa de Investigación de la Junta de Andalucía, con financiación con fondos FEDER, Ref. UMA18 FEDERJA 028; Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (SEJ 347), Políticas de Empleo, Igualdad e Inserción social.

² Magistrado (supl) TSJA / Consejero CES-Andalucía (G. Expertos). Comité Académico GVA Gómez Villares & Atencia

por circunstancias de la producción. Un contrato con un doble planteamiento, pero que se sitúa como contrapunto y salvedad al contrato fijo discontinuo, con el que puede tener importantes puntos de fricción. La regulación novedosa de este contrato temporal supone, además, situarnos ante un nuevo espacio de incertidumbre en el que tendrá un papel esencial la jurisprudencia.

PALABRAS CLAVE: contrato temporal, circunstancias de la producción, duración determinada.

ABSTRACT

The latest labor reform has meant an essential change in the configuration of the labor hiring model in Spain, which bets for stable hiring, decisively and definitively. Temporary recruitment is an exception, so that what is done is to intensify the causal character of the temporary recruitment, as well as strengthening the formal requirements to meet this purpose. Thus, it is articulated as the reference in temporary contracts the one that is motivated by circumstances of production. A contract with a dual approach, but that is situated as a counterpoint and exception to the discontinuous fixed contract, with which it can have important points of friction. The new regulation of this temporary contract also means that we are faced with a new area of uncertainty in which case law will play an essential role.

KEY WORDS: temporary contract, circumstances of production, fixed term

SUMARIO:

- 1.- Introducción. Un cambio de paradigma, un cambio de mentalidad.*
- 2.- El contrato temporal por circunstancias de la producción como excepción a la regla general del carácter indefinido del contrato.*
- 3.- Las diferencias de uso entre el contrato temporal por circunstancias de la producción y el contrato fijo discontinuo. Una aproximación.*
- 4.- La configuración formal de la nueva figura. Elementos conceptuales.*
- 5.- El régimen jurídico del contrato.*
- 6.- Garantías y derechos de las personas trabajadoras en el marco de la contratación temporal.*
- 7.- Unas breves líneas a modo de conclusión.*
- 8.- Bibliografía.*

*¿Por qué se ha de temer a los cambios? Toda la vida es un cambio.
¿Por qué hemos de temerle?*
George Herbert

1.- Introducción. Un cambio de paradigma, un cambio de mentalidad

En una reforma que estaba llamada a ser una derogación de los cambios normativos aprobados en el año 2012, curiosamente, lo que ha sido objeto de una mayor transformación, es una materia que no había sido regulada en aquel momento: la referida a los denominados contratos temporales estructurales³.

Y decimos que una mayor transformación porque utilizando un concepto muy laboral -aunque con otro alcance y contenido-, se ha producido una *modificación sustancial*, en lo cualitativo y en lo cuantitativo, de estos contratos⁴. Hasta el punto de responder a un objetivo claro por el legislador: un cambio de mentalidad absoluta⁵ en los operadores económicos y jurídicos⁶. Tengámoslo claro, cuando, en este caso, se ha apostado por la contratación indefinida, se ha hecho sin margen para adoptar subterfugios de acausalidad que nos permitan, como hasta ahora, hacer contratos temporales cuando éstos no cabían.

El problema es que los cambios de mentalidad, precisamente, son los que más cuestan, y ello se refleja, entre otras cosas, en que se ha manifestado como una importante dificultad el empeño en intentar establecer paralelismos -que no existen- entre figuras contractuales anteriores y las nuevas, aunque sí elementos de conexión⁷. O dicho de otro modo, hasta ahora, en estos primeros de aplicación del RDL 32/2021, se analiza, de manera reiterada, de qué forma se puede formalizar, en el momento presente, aquel contrato temporal que se celebraba de acuerdo con el régimen jurídico vigente antes de esta última reforma de diciembre de 2021. Y siendo aún más explícito: comprobando si es posible someter al

³ Un planteamiento general sobre el diseño de la reforma por el RDL 32/2021 en BALLESTER PASTOR, M.A., *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, MTES, 2022, págs. 17 y ss.

⁴ Vid. el interesante análisis que sobre esta figura se realiza por MORENO VIDA, M.N. “El contrato temporal por razones productivas”, *Temas Laborales* núm.161/2022. Págs. 107-132.

⁵ En estos términos: VILA TIerno, F. “Unas Mínimas Reflexiones En Materia De Contratos Y Negociación Colectiva En La Reforma Laboral 2021 (RDL 32/2021)”, *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*

⁶ Vid. análisis de la reforma en este punto por ROJO TORRECILLA, E. “Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV) La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo”, blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021_7.html

⁷ En este sentido, AGUILERA IZQUIERDO, R. – “Los contratos de duración determinada tras el RDL 32/2021”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* num. 254/2022 parte Editorial, versión on line (BIB 2022\2297) señala el paralelismo entre el antiguo contrato eventual y el nuevo contrato por circunstancias de la producción”.

mismo régimen de temporalidad a un supuesto de hecho que, hasta la entrada en vigor del reiterado RDL 32/2021, se incardinaba en uno de los tipos contractuales del art. 15 ET. Pero eso es, concretamente, lo que se ha tratado de eliminar, es decir, se ha reducido el radio de acción de la temporalidad, de manera que los supuestos en los que ahora puede utilizarse un contrato de duración determinada, son menores. Y, si no cabe un contrato temporal, únicamente podrá celebrarse uno indefinido.

Ese reiterado cambio de mentalidad parte de la misma redacción, en términos muy simbólicos, del mismo art. 15 ET⁸. Una comparativa entre el apartado 1 de la redacción anterior y de la presente, resulta muy significativa:

Redacción anterior a RDL 32/2021	Redacción conforme a RDL 32/2021
Alternativa entre contratación indefinida o temporal	Presunción del carácter indefinido del contrato
Relación de causas que justifican la temporalidad	“solo podrá celebrarse” por las causas reflejadas
-	Reforzamiento de la definición de los elementos de causalidad y temporalidad en los contratos

En esta línea, desaparecido el contrato por obra o servicio determinado y quedando el contrato de sustitución -antigua interinidad- vinculado a un supuesto de hecho muy limitado, el contrato temporal por antonomasia será -o es- el que se concierta “por las circunstancias de la producción”.

2.- El contrato temporal por circunstancias de la producción como excepción a la regla general del carácter indefinido del contrato

Ciertamente, no es una novedad absoluta en nuestro ordenamiento laboral la apuesta por el carácter indefinido del contrato⁹.

En este sentido, si nos remontamos a la Ley de Relaciones Laborales -Ley 16/1976, de 8 de abril- ya nos decía en su art. 14 que “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente”. Al margen de que el art. 15 era más extenso con relación a las posibilidades de contratación temporal que la actual redacción, el reforzamiento de la idea del carácter indefinido del

⁸ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. “la reforma y sus objetivos: de la derogación de la de 2012 a otro propio y actual, la lucha contra la precariedad contractual y salarial”, en *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*, <https://grupo.us.es/iwpr/2022/01/20/la-reforma-y-sus-objetivos-de-la-derogacion-de-la-de-2012-a-otro-propio-y-actual-la-lucha-contra-la-precariadad-contractual-y-salarial/>

⁹ BALLESTER PASTOR, M.A., *op. cit.* págs. 52 y 53.

contrato se refleja en términos similares, acotando las posibilidades de la contratación temporal y poniéndola en un segundo plano respecto de la indefinida.

Es en el Estatuto de los Trabajadores, desde su redacción inicial en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, cuando a pesar de mantener esa presunción, se hace en términos más laxos: “El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada...” Expresión que se modula en modificaciones posteriores en las que ya aparece la anteriormente citada alternativa entre el contrato temporal o indefinido: “El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguiente supuestos...” -RDLeg. 1/1995-. Redacción que se mantiene tras la reforma de 2012, pero que se modifica completamente en la última acontecida.

En este sentido, aunque los efectos puedan ser los mismos -al amparo de la jurisprudencia al respecto-, el texto, las palabras utilizadas en aquellas redacciones-vinculado siempre a las intenciones que ser reflejan en las Exposiciones de Motivos de cada una de las normas que han ido variando la reflexión- son significativas de la intención del legislador. Y, verdaderamente, ilustrativo de un modo de entender el sistema de contratación laboral. Un modo de entender el sistema que nos ha conducido por una senda en favor de la flexibilidad de entrada y que nos ha llevado a un modelo en el que el índice de temporalidad ha obligado, incluso, a dotarse de normas para atender a los requerimientos de las instancias europeas para acabar con este fenómeno, por ejemplo, en el marco del sector público¹⁰. Y así, en la práctica, aunque el diseño teórico planteaba una limitación causal para la contratación temporal, la inmensa mayoría de los contratos que se realizaban cada mes, como se podía observar en las estadísticas oficiales, eran de duración determinada.

La jurisprudencia, sin embargo, seguía su propio camino. Y, de manera independiente a lo que las partes suscribieran, analizaba la realidad material por encima de la formal, obviando el *nomen iuris* frente al dato fáctico real -si bien, de una forma más concreta cuando se reconoce una relación laboral oculta-, superando la simulación parcial y resolviendo conforme al carácter indefinido del contrato en los supuestos de ausencia de justificación cierta de la causa de temporalidad.

De manera ilustrativa, se puede comprobar que es ésta una doctrina absolutamente consolidada. Ya en sentencias clásicas, y desde antiguo, se ponía en valor este dato: “teniendo en cuenta cuanto hasta ahora se ha dicho, tanto al verificar el relato fáctico como al interpretar las sucesivas normas que han regido desde que se iniciaron las diversas relaciones de los demandantes en Radio Televisión Española, resulta claro que, por desconocerse, tanto inicial como sucesivamente, cuales eran los programas concretos

¹⁰ Mediante la Ley 20/2021”, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

que esta iba a realizar, y por ello, si había y cuales podían ser las necesidades extraordinarias que exigieran la contratación sucesiva y condicionada, tiempo del trabajo de los actores, no susceptibles de ser satisfechas con el personal fijo que de las mismas características tiene la demandada en su plantilla, se hizo uso abusivo de una forma de contratación temporal para satisfacer necesidad permanente de ésta, como lo acredita además el hecho de que al haberse ordenado el cese, como la exigencia perduraba, ha sido necesario cubrir sus puestos con otras personas que han venido a sustituirles, y ello comporta, que la cláusula de temporalidad es nula de pleno derecho y debe ser sustituida por la de duración indefinida de aquellas relaciones” -STS 16 de mayo de 1979-.

En la misma línea, pronunciamientos posteriores, al amparo de nuevas regulaciones legales del art. 15 ET, siguen insistiendo en idéntica doctrina:

-“Los contratos temporales que enumera del art. 15-1 del Estatuto de los Trabajadores ... se inspiran en un sistema de adquisición de fuerza de trabajo que parte de la presunción favorable a la estabilidad en el empleo, formulada en el primer párrafo del art. 15-1 del E.T. ...; no obstante lo cual autoriza la celebración de contratos de duración determinada en las condiciones que a continuación enumera ... Se establece un sistema de contratación en el que la temporalidad debe fundarse en alguna de las causas que la ley señala, y si éstas no concurren aparece el principio general de presunción de duración indefinida de la relación” -STS de 10 de mayo de 1993-.

-“ esta Sala ha venido declarando con reiteración, desde las sentencias de 22 de abril de 1985 y las anteriores de 9 de diciembre de 1983 y 21 de diciembre de 1984, que el contrato de trabajo, como regla general, se concierta por tiempo indefinido, admitiendo el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores la excepción de la temporalidad en los supuestos específicamente tasados y enumerados en la norma, a condición de que concurren las causas que motivan la temporalidad de la relación, condición que debe concurrir con carácter constitutivo; en la sentencia de 20 de enero de 2003 se vuelve a reiterar que la temporalidad en el contrato de trabajo exige una causa que la justifique, es decir que en nuestro sistema positivo la contratación temporal es eminentemente causal...” -STS de 20 de noviembre de 2003-.

Esta idea, llega hasta fechas más recientes, y amparada, además, por el Derecho Comunitario. Así, podemos interpretar que el “Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada incorporado a la Directiva 99/70/CE” puede verse contravenido si se ignora la prevalencia o presunción de la contratación indefinida, “en la medida en la que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo Marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C 16/15; de 19 de marzo de 2020, C 103/18 y C 429/18

y de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13)” -STS 2011/2022, de 18 de mayo-.

La revisión de esta doctrina no es anecdótica, ni mucho menos insustancial de cara al análisis del contrato temporal por circunstancias de la producción. Más aún, cuando esta modalidad queda como casi único reducto de la contratación de duración determinada por necesidades estrictamente empresariales. Y es que, al hilo de la línea jurisprudencial citada, la contratación temporal debe entenderse como la excepción a la regla general, desde siempre, lo que se ha visto formalmente reforzado por la actual redacción a partir del RDL 32/2021.

En este contexto y retomando lo hasta ahora analizado, es suficientemente ilustrativa, entre otras, la STS 910/2022, de 8 de marzo que, de manera gráfica señala:

- “en STS de Pleno de 29.12.2021, rcud. 240/2018, también recordamos que... debemos reflexionar sobre el riesgo de que esta contratación temporal, automatizada en atención al mero mecanismo del tipo de actividad, pueda llevar a situaciones de puesta en peligro de la garantía buscada por la Directiva 99/70, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada; esto es: "la mejora de la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación" y el establecimiento "de un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada" (Cláusula 1)”.

-“...con carácter general, para que un contrato sea verdaderamente temporal o de duración determinada, no basta con la expresión en el texto del mismo de tal carácter temporal y la duración concreta que se le asigna, sino que tiene que cumplir inexorablemente todos los requisitos y exigencias que la Ley impone. Al respecto, resulta conveniente recordar que los supuestos de contratación temporal que admite nuestro ordenamiento jurídico tienen carácter causal y excepcional respecto del contrato ordinario que es el celebrado por tiempo indefinido, lo que implica, por un lado, que la interpretación de las condiciones habilitantes de la contratación temporal debe ser, en razón de su excepcionalidad, estricta sin que puedan admitirse hipótesis ampliatorias por vía de interpretación extensiva de la norma habilitante; y, por otro, que los órganos judiciales deben ser extremadamente cuidadosos en la aplicación de tales preceptos”.

Ello nos conduce a estimar que los supuestos al amparo de esta figura contractual, deben interpretarse de manera restrictiva, en tanto que se garantice el uso de este tipo de contrato para atender, de forma estricta, a la causa de temporalidad que la justifica: “promover la estabilidad en el empleo y la limitación de un uso abusivo, injustificado y desproporcionado de la contratación temporal constituye un elemento positivo por sí mismo... La reducción de la tasa de temporalidad es un objetivo evidente e ineludible de esta reforma y su consecución será medida del éxito de la misma... Para que se reduzca

la temporalidad es necesario simplificar los tipos de contratos, generalizar la contratación indefinida y devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada... La reforma en este ámbito aborda, en primer lugar, la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral. El objetivo es diseñar adecuadamente estos nuevos tipos de contratos para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras...” - EM RDL 32/2021-.

A partir de aquí se derivan dos cuestiones conexas: a) cómo se diferencia este contrato temporal respecto del indefinido más cercano, el contrato fijo discontinuo y; b) cuáles son los caracteres que nos permiten reconocer la causa de temporalidad descrita para esta modalidad. A ello dedicaremos los siguientes epígrafes.

3.- Las diferencias de uso entre el contrato temporal por circunstancias de la producción y el contrato fijo discontinuo. Una aproximación

Partiendo del elemento básico de que a necesidades permanentes solo se puede hacer frente con contratos indefinidos -en los términos que ya se han señalado-, la única posibilidad de hacer uso del contrato por circunstancias de la producción es cuando se pueda acreditar, conforme a la nueva redacción del art. 15 ET, que la necesidad -real- de personal de la empresa, tiene un carácter coyuntural, pero no estable¹¹.

En este sentido, las resoluciones que en su día se obtienen para diferenciar entre el uso de los contratos fijos discontinuos y los eventuales o de obra o servicio siguen siendo perfectamente idóneas para interpretar, de manera genérica, cuando se puede utilizar un contrato temporal o cuando éste debe ser indefinido.

De una parte, el cambio de doctrina que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo hace respecto a la utilización de los contratos temporales en los supuestos de contrata, trae como consecuencia que en los supuestos en los que se acude de manera regular a las referidas contrata o subcontrata, dentro de la actividad normal de la empresa, se lleven al marco del nuevo art. 16 ET como fijos discontinuos. Lo importante, en cualquier caso, es que se marca, de nuevo, la diferenciación entre la necesidad real de la empresa en materia de personal, de forma que, si ésta es permanente, solo cabe la contratación indefinida¹². Teniendo en cuenta que el contrato por obra o servicio determinado ha

¹¹ Particularmente interesante es el análisis que se realiza por BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I. en “Diferencias entre el contrato fijo-discontinuo (art. 16 ET) contrato temporal por circunstancias de la producción (art. 15 ET): taxonomía de una nube de conceptos jurídicos indeterminados”, Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/#32fj1>

¹² STS 800/2021, de 20 de julio: “Como puso de relieve nuestra STS 133/2021, de 2 de febrero, Rcu. 3379/2018, en un asunto referido, también, a la legalidad o no de un contrato temporal de obra o servicio

desaparecido y que la contratación de duración determinada pivota sobre el contrato por circunstancias de la producción, esta interpretación se centra, por tanto, en la actualidad, sobre este tipo de contrato -al margen del de sustitución-.

Ello se corrobora, de un modo más directo y evidente cuando se ha distinguido, en cuanto a su uso, el extinto contrato eventual y el contrato fijo discontinuo. Al respecto, se ha indicado que “la doctrina jurisprudencial de esta Sala es constante en la apreciación de la clara distinción entre el contrato temporal eventual por circunstancias de la producción y el contrato fijo discontinuo¹³... la Sala ha establecido que cuando el conflicto consiste en determinar si la necesidad de trabajo puede atenderse mediante un contrato temporal, eventual o de obra, o debe serlo mediante un contrato indefinido de carácter discontinuo lo que prima es la reiteración de esa necesidad en el tiempo, aunque lo sea por periodos limitados. Será posible pues la contratación temporal, ya sea eventual o por obra o servicio determinado, cuando esta se realice para atender a circunstancias excepcionales u ocasionales, es decir cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular. Por el contrario existe un contrato fijo de carácter discontinuo cuando se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, o lo que es igual, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad” -STS 529/2022, de 8 de junio-.

Lo que es una fijación genérica y en abstracto, se concreta de un modo práctico en la misma sentencia objeto de referencia, en tanto que una actividad que se repite durante cuatro anualidades en determinados períodos (como Navidad o verano), responde “a las necesidades normales y permanentes de la empresa y no puede cubrirse a través del contrato eventual porque la misma no responde a necesidades extraordinarias por

determinado cuyo objeto estaba ligado a una contrata mercantil, a la misma solución expresada en el fundamento anterior se llega con la aplicación de la doctrina contenida en nuestra reciente STS 1137/2020 de 29 de diciembre, Rcd. 240/2018, en la que modificamos la doctrina precedente sobre esta materia, para concluir que la celebración de una contrata con otra empresa que actúe como cliente, no puede ser calificada como obra o servicio determinado a los efectos de justificar la duración temporal del contrato de trabajo, cuando las tareas subcontratadas carecen de cualquier autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la empresa. Como en ella reseñamos "no es posible continuar aceptando ni la autonomía ni la sustantividad porque el objeto de la contrata es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa. Quienes ofrecen servicios a terceros desarrollan su actividad esencial a través de la contratación con éstos y, por tanto, resulta ilógico sostener que el grueso de aquella actividad tiene el carácter excepcional al que el contrato para obra o servicio busca atender. La mayor o menor duración del encargo del cliente no puede seguir vinculándose a la nota de temporalidad de este tipo de contrato de trabajo. La duración determinada del mismo está justificada por la particularidad de la obra o servicio, en la medida en que ésta pueda claramente definirse y delimitarse respecto del volumen ordinario o habitual y surgir, precisamente por ello, como un elemento destacado y no permanente respecto del ritmo de la actividad de la empresa. Nada de ello puede afirmarse cuando toda la actividad empresarial consiste, precisamente, en desarrollar servicios para terceros. Éstos, como tales, estarán sujetos a una determinada duración en atención al nexo contractual entablado con la empresa cliente, pero tal delimitación temporal en su ejecución no puede permear la duración de la relación laboral de la plantilla de la empresa si no se atienden a las notas estrictas del artículo 15.1 a) ET".

¹³ Se cita, expresamente, las SSTS de 30 de mayo de 2007, Rcd. 5315/05, siguiendo lo establecido en las de 5 de julio de 1999, recurso 2958/98 y de 21 de diciembre de 2006, Rcd. 4537/05 en doctrina reiterada por la STS de 26 de octubre de 2016, Rcd. 3826/2015.

circunstancias de producción temporalmente limitadas, ni tampoco puede atenderse mediante contratos de obra o servicio determinados, porque no hay limitación temporal de la obra o servicio, sino reiteración en el tiempo de forma permanente de las tareas en determinados períodos que se repiten todos los años, aunque no en las mismas fechas. En este sentido, la Sala ha tenido ocasión de pronunciarse en asuntos de la misma empresa aquí recurrente en las recientes SSTS de 9 de febrero de 2022, Rjud. 4892/2018 y 19 de abril de 2022, Rjud. 3562/2019, Rjud. 3562/2019, esta última con la misma sentencia de contraste que la aquí examinada”.

Ello nos lleva, de manera definitiva a interpretar -como más adelante se concreta- que la utilización del contrato por circunstancias de la producción se justifica, únicamente, cuando no se puede insertar en el marco de aquellas necesidades normales y permanentes, y son categorizadas como extraordinarias que se identifican con los siguientes supuestos:

- 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 (incluyendo vacaciones anuales);
- situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

El elemento común es la ocasionalidad, en tanto que, si se pierde tal carácter, debe entenderse, de acuerdo con aquella doctrina jurisprudencial, que tiene un rasgo de permanencia que excluye la posible utilización de la contratación temporal¹⁴. E incluso en el marco de lo que se ha venido a identificar como oscilaciones que parecen separadas, en la redacción de aquel requisito.

A este respecto, debe interpretarse con base a las siguientes premisas:

- las oscilaciones se recogen para dar respuesta, de manera concreta, a las necesidades de personal que pueden exigir las vacaciones de los empleados estables¹⁵.

¹⁴ STS 348/2022, de 19 de abril: “La doctrina jurisprudencial diferenciaba entre los contratos eventuales y fijos discontinuos. Se ha declarado la naturaleza fija discontinua de la relación laboral cuando no "se ha acreditado, la concurrencia de circunstancias excepcionales u ocasionales que justifiquen la contratación eventual por circunstancias de la producción, es decir la necesidad de trabajo, en principio, imprevisible y fuera de cualquier ciclo de reiteración regular. Por el contrario se constata una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad”.

¹⁵ En este sentido se pronuncia expresamente la Directora General de Trabajo Verónica Martínez Barbero en su intervención, “La reforma laboral fruto del Diálogo Social. Presente y futuro de las relaciones laborales”, durante su intervención en los Cursos de Verano de FGUMA celebrados en Marbella, los días 30 de junio y 1 de julio de 2022: “Claves de la reforma laboral y de las pensiones” (Tortuero Plaza y Vila Tierno, direcc); en tanto participante directa en la redacción de la nueva norma.

-las vacaciones pueden darse en las mismas o distintas fechas, de manera que las necesidades de personal pueden producirse o no, y pueden acontecer algún año y no otro.

A tal efecto, debemos recordar que la STS 745/2019, de 30 de octubre, es clara al respecto y supuso una limitación respecto a la posible utilización del contrato eventual para la cobertura de vacaciones¹⁶, una vez descartada la posibilidad de suscribir contratos de interinidad¹⁷. En la misma, de manera resumida, se llega a una conclusión: si la actividad es algo absolutamente previsible, se puede anticipar y se conoce a ciencia cierta la necesidad de personal en esas fechas, ya no se trataría de una oscilación coyuntural, sino permanente, que exige el uso del contrato fijo discontinuo¹⁸.

El problema es que la nueva redacción del art. 15.2 ET incluye un supuesto de previsibilidad, si bien, las vacaciones, las vincula al concepto de oscilaciones, no al referido de previsibilidad¹⁹. Ello nos lleva, necesariamente, a tener que definir -lo que se

¹⁶ Vid. NOGUEIRA GUSTAVINO, M. “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, Brief AEDTSS, <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/aedtss-corto-reforma-contratos-temporales-fin-1.pdf>

¹⁷ “Precisamente la indicada doctrina se fragua al hilo de los déficits de plantilla de las administraciones públicas, para sostener que, no existiendo plazas vacantes, la desproporción del personal con el volumen de tareas justificarían la interinidad por vacante, las necesidades provocadas por la coincidencia de las vacaciones de los trabajadores de la plantilla sólo podrían justificar -en el caso particular de las administraciones pública una acumulación de tareas. Conviene matizar que la utilización del contrato eventual por circunstancias de la producción se ha admitido de forma particularmente excepcional en tales casos dadas las especificidades de la situación de insuficiencia de plantilla que cabía apreciar en el ámbito de la administración. Mas en todo caso hemos rechazado que la cobertura de las vacaciones se llevara a cabo por la vía del contrato de interinidad por sustitución (STS/4ª de 16 mayo 2005 -rcud. 2412/2004-, 12 junio 2012 -ya citada- y 9 diciembre 2013 - rcud. 101/2013-). 4. En suma, si bien un desequilibrio genérico del volumen de la plantilla en circunstancias como las que concurren en la administración pública que precisa del seguimiento de procedimientos reglados de creación de plazas, podría justificar extraordinariamente la contratación temporal, ésta sólo sería posible de acreditarse la concurrencia de los elementos que definen al contrato regulado en el art. 15.1 b) ET; esto es, si concurrieran circunstancias no previsibles. Ahora bien, la empresa es plenamente concedora de que la plantilla con la que cuenta disfruta de vacaciones y descansos con la regularidad propia de tales situaciones y, por consiguiente, la respuesta al volumen de actividad habitual debe contemplar las horas de efectiva prestación. El que los trabajadores de la plantilla ejerciten sus derechos al descanso y a las vacaciones es una circunstancia plenamente previsible y, por consiguiente, no es, pues, ajustada a Derecho la cobertura temporal de sus funciones acudiendo a la vía interinidad por sustitución. Tales ausencias al trabajo se producen dentro del normal desarrollo del contrato de trabajo y forman parte de la previsión organizativa que corresponde llevar a cabo al empleador, alejándose de la excepcionalidad que el contrato eventual viene a solventar. No puede olvidarse que en nuestro ordenamiento jurídico el contrato indefinido constituye la regla general de la que se apartan los supuestos tasados y específicamente diseñados por el legislador, caracterizados todos ellos por la nota de causalidad. Y, en ese punto, el contrato de interinidad obedece a la circunstancia extraordinaria en que pueda incurrirla plantilla de la empresa al concurrir una causa de suspensión del contrato. Nada de extraordinario resulta el disfrute de los periodos de descanso y vacaciones, a los que tienen derecho todos los trabajadores de la empresa”.

¹⁸ Vid. MORENO VIDA, M.N. “El contrato temporal por razones productivas”, op. cit. págs. 117 y 118.

¹⁹ 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

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales...

hará en un momento posterior- el concepto de oscilaciones, pero ahora lo que interesa es distinguir cuando se nos reconduce necesariamente al fijo discontinuo excluyendo la temporalidad. Y, para ello, es preciso acudir a la nueva regulación del art. 16.1 ET. En tal precepto se alude, como ha señalado acertadamente la doctrina, a las prestaciones intermitentes, realizadas en “periodos de ejecución ciertos”. Esto es, de dónde se deduce que existe una certidumbre, que no una previsibilidad, sobre su desarrollo. Cuando ello es algo sobre lo que no se tiene una constancia cierta y segura, esto es, cuando no se sabe si la oscilación de plantilla se va a producir o no, si podría tener cabida el uso del contrato temporal por circunstancias de la producción, si bien, con las limitaciones ya indicadas en la citada STS 745/2019, de 30 de octubre, y con los elementos que -de manera más concreta- para atender al nuevo art. 15.2 ET, sirven para delimitar cuando se refiere a una oscilación de la plantilla -v.gr. STS 453/2022, de 18 de mayo-.

4.- La configuración formal de la nueva figura. Elementos conceptuales

Siendo un único el contrato que puede celebrarse por circunstancias de la producción, las posibilidades que se brindan son dos distintas en función a la causa de temporalidad prevista, de manera que, a la descripción causal, le acompaña un distinto régimen jurídico que afecta, esencialmente, a la propia duración del contrato²⁰.

En este sentido se diferencian un contrato temporal “largo” cuando es imprevisible o atiende a oscilaciones -también imprevisas- y un contrato temporal “corto” cuando responde a necesidades previsibles.

A partir de tal separación, es preciso definir qué se entiende por previsible.

Comenzaremos, sin embargo, por una delimitación en negativo, es decir, que no debe entenderse como previsible. Y esta es, sin duda, la parte menos compleja, puesto que cuando exista certeza de la repetición de una tarea en distintos momentos, como ya hemos concluido, estaremos ante un contrato fijo discontinuo, porque la necesidad es permanente, pero acotada en períodos intermitentes. Ello se cubre, por tanto, con plantilla estable, dado que es seguro que se repite la actividad. El contrato por circunstancias de la producción queda excluido, tanto el de ciclo largo, como el del corto. De igual modo, tampoco es previsible y, por tanto, puede ser calificada como imprevisible, aquella

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

²⁰ No obstante, parte de la doctrina ha reconocido tres submodalidades distintas, v.gr. TODOLI SIGNES, A. “Análisis nuevo Contrato temporal “por circunstancias de la producción” y sus tres modalidades”, Argumentos en Derecho Laboral, <https://adriantodoli.com/2022/01/03/analisis-nuevo-contrato-temporal-por-circunstancias-de-la-produccion-y-sus-tres-modalidades/>

situación que no se ha podido planificar o prever por la empresa, pero que redundará en una necesidad ocasional de mano de obra.

Pero, entonces ¿qué es o qué se identifica con el concepto de previsible?²¹

Para delimitar conceptualmente este término debemos combinar dos variables: una de carácter abstracta y subjetiva y otra de configuración temporal y objetiva.

La primera de las variables, abstracta y subjetiva, se construye desde la definición de la RAE del término previsible: “Que puede ser previsto o entra dentro de las previsiones normales”. Si ello lo combinamos con la segunda de las acepciones del concepto Previsión, como “Acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles”, entenderemos que se trata de que el empleador pueda disponer de la plantilla extraordinaria necesaria cuando se tiene una importante “sospecha” de que, de manera coyuntural, la plantilla ordinaria no va a ser suficiente para atender a los requerimientos del ciclo productivo. Pero ¿esto no es una oscilación de la plantilla? ¿esto no viene vinculado a la imprevisibilidad? Vayamos por partes:

- a) Cuando existe certeza de repetición de la actividad, de manera ordinaria, cabe el fijo discontinuo;
- b) Cuando, de manera inesperada, se incrementan las necesidades de personal o se produce una oscilación imprevista, se podrá celebrar un contrato por circunstancias de la producción de ciclo largo;
- c) Cuando, por determinadas circunstancias, del ciclo productivo, del sector de actividad, de las características de las tareas, etc. se pueda prever un aumento de las necesidades de personal, pero sin garantías de estabilización en el tiempo, se puede formalizar un contrato por circunstancias de la producción de ciclo corto.

De este modo, volvemos al punto de inicio: ¿cuándo es previsible para la empresa la realización de una actividad? Si lo planteamos en términos prácticos, por ejemplo, vinculado a la Hostelería, yo puedo tener una necesidad constante de personal que cubro con carácter indefinido. Además, en períodos puntuales del año, como Verano o Navidad, incremento, v.gr., en un 20% el volumen de actividad, de manera regular. Ese aumento que se produce de forma reiterada, año tras año, supondría la dotación de fijos discontinuos. Por último, si este verano, por determinadas circunstancias coyunturales el porcentaje ha subido de un 20 a un 30%, ese margen del 10% coyuntural, justificaría la celebración de contratos por circunstancias de la producción de ciclo largo. En tal sentido, se ha de diferenciar lo que se produce con regularidad y certeza -20%- y lo que se puede prever que podría producir -10%- pero que no existen garantías respecto a su repetición. Así, si ese 10% se consolida y empieza a repetirse años sucesivos -como la

²¹ Vid. de nuevo, Beltrán de Heredia Ruíz, I. op. cit.

doctrina jurisprudencial citada ha señalado, v.gr. STS 529/2022, de 8 de junio²²- el contrato pasaría a ser indefinido como fijo discontinuo²³. Del mismo modo que si un año no se alcanza el porcentaje regular, serviría para razonar despidos objetivos o colectivos.

No cambia, en este punto, en gran medida de las posibilidades que se advertían respecto al contrato eventual que, como sabemos, se podía desarrollar en los períodos de referencia que se identificaban de manera previa.

Así, por previsible debemos pensar que se trata de la organización en materia de recursos humanos, a corto o medio plazo, de las necesidades sobrevenidas que pueden acontecer en momentos puntuales previamente señalados. Estamos, por tanto, ante un concepto jurídico indeterminado que se presta a la interpretación judicial pero que viene predeterminado de un modo mucho más rígido del que parece en una primera lectura. Piénsese, al efecto, que el contrato temporal ha visto reforzado los requerimientos formales que tratan de garantizar la causalidad del contrato, de manera 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” (art. 15.1 ET). Es probable, por tanto que, del mismo modo, tal elemento de previsibilidad no puede fijarse de manera discrecional, sino que vendrá avalado por la justificación que el art. 15.1 ET exige. O dicho de otro modo, habrá que vincular la previsión del incremento de personal en verano en la Hostelería -v.gr.- con la utilización del contrato y la duración del mismo.

En cualquier caso, sigue subsistiendo cierto grado de indeterminación que puede solventarse por la segunda de las vías, esto es, por la variante temporal y objetiva. Este dato se obtiene de la obligación que el mismo art. 15.2 ET exige cuando concreta que “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”. O lo que es lo mismo: solo puede entenderse como previsible aquello que haya podido comunicarse a la RLT en el último trimestre del año anterior”. Lo que sucede con posterioridad a tal momento, puede considerarse imprevisible (e incardinable también en las oscilaciones).

Siendo ésta, la regla general, no pueden obviarse la aparición de excepciones. Y así, por ejemplo, difícilmente puede identificarse como imprevisible si, a primeros de año

²² Que utiliza una serie de conceptos de los que se dota la reforma laboral, pero de un modo distinto a ésta: “cuando esta se realice para atender a circunstancias excepcionales u ocasionales, es decir cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular”.

²³ Sobre la reiteración de contrataciones con el mismo objeto y realizando tareas permanentes de la empleadora: STS 196/2022, de 8 de marzo.

conocemos una ocupación extraordinaria, coyuntural, para el mes de diciembre. Nos movemos, pues, en un plano intencional, pero nada firme.

Más claro resulta el concepto de ocasional -ya definido anteriormente-, siendo común a ambas posibilidades previstas en el art. 15.2 ET. Y es que, de manera simple, por ocasional debemos considerar que se hace referencia a aquello que carece del rango de estabilidad y permanencia que se traducen en la existencia de una relación laboral indefinida²⁴. Es muy importante, determinante, podríamos decir, la acreditación de tal elemento ocasional²⁵, puesto que es el que, con carácter diferencial y definitorio, delimita la concurrencia de la causa de temporalidad propia de este contrato -v.gr. STS 348/2022, de 19 de abril-.

Nos resta, por último, abordar el concepto de oscilaciones. Oscilaciones de la plantilla concretamente. Es muy relevante esta concreción, puesto que podrían tratarse de oscilaciones en la actividad, pero este término, que podría haber colocado el legislador tras la palabra oscilaciones, se coloca justo antes de la misma, excluyendo, por tanto, de su alcance, dichas oscilaciones. Si nos centramos, en consecuencia, en definir las oscilaciones de plantilla, podríamos aludir a las variaciones o modulaciones de personal que provoquen, de modo ocasional e imprevisible, un desajuste o déficit temporal de plantilla entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Sobre este particular es suficientemente ilustrativa la STS 453/2022, de 18 de mayo²⁶. En la misma, se afirma que “La Sala, tal como hemos expresado en la STS de 7 de mayo de 2020 Rcd. 743/19, ha admitido la utilización de la contratación eventual por circunstancias de la producción... en los casos de insuficiencia de plantilla, cuando existe una situación de déficit de personal que sobrepasa la capacidad de los empleados

²⁴ STS 453/2022, de 18 de mayo: “la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada conforme a la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada incorporado a la Directiva 99/70/CE, en la medida en la que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo Marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C 16/15; de 19 de marzo de 2020, C 103/18 y C 429/18 y de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13). La observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo requiere que se compruebe concretamente si la renovación sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender necesidades provisionales y si no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y estables del empleador en materia de personal (SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C 16/15; DE 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10; y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13)”.

²⁵ NOGUEIRA GUSTAVINO, M., op. cit.

²⁶ Resolución que, como las que se vienen citando, gira a una figura ya derogada, pero que la novedad en la regulación del nuevo art. 15.2 ET impide contar con jurisprudencia específica sobre los nuevos tipos contractuales. En cualquier caso, la utilización de las mismas es para hacer uso de diferentes conceptos que son extrapolables a la redacción actual.

disponibles en ese momento, situación que se asimila a la de acumulación de tareas²⁷ ..., doctrina que, incluso, permite este tipo de contrato para sustituir a trabajadores de vacaciones que estén debidamente identificados. Así en nuestra sentencia de 7 de diciembre de 2011 se dice: "En efecto, en la sentencia de 5/7/94 se dice que la jurisprudencia al respecto puede resumirse como sigue: "1) La necesidad de refuerzo del servicio de correos por déficit de plantilla es una circunstancia de la producción asimilable a la acumulación de tareas, que justifica la utilización del contrato de trabajo eventual del art. 15.1 b) ET siempre que no supere el tope máximo de seis meses en el período de un año (TS 18-2-94)..."

En tal sentido, las circunstancias que afectan a la plantilla, como por ejemplo, la concurrencia de unas vacaciones, pueden derivar en un déficit coyuntural de mano de obra para atender a las necesidades de la empresa, lo que puede ser cubierto mediante el contrato temporal de circunstancias de la producción, lo que supone abandonar, de hecho, toda la anterior doctrina sobre la previsibilidad de estas situaciones y el anterior rechazo a la utilización de la contratación temporal²⁸.

²⁷ Con cita de las siguientes resoluciones: SSTS, entre otras de 5 de julio de 1994 (Rcud. 83/1994, 5 de octubre de 1994 (Rcud. 348/1994), 16 de mayo de 2005 (Rcud. 2412/2004), 7 de diciembre de 2011 (Rcud. 935/2011), 12 de junio de 2012 (Rcud. 3375/2011), 26 de marzo de 2013 (Rcud. 1415/2012), 12 de septiembre 2017, (Rcud. 2520/2015) y 31 de mayo de 2018, (Rcud. 3528/2016).

²⁸ Recuérdese, no obstante, que como ya se ha indicado que "No obstante, la anterior doctrina ha venido siendo matizada en atención a diversas circunstancias. Así, en la STS de 30 de octubre de 2019, Rcud. 1070/2017 hemos señalado que conviene matizar que la utilización del contrato eventual por circunstancias de la producción se ha admitido de forma particularmente excepcional en tales casos dadas las especificidades de la situación de insuficiencia de plantilla que cabía apreciar en el ámbito de la administración. En suma, si bien un desequilibrio genérico del volumen de la plantilla en circunstancias como las que concurren en la administración pública que precisa del seguimiento de procedimientos reglados de creación de plazas, podría justificar extraordinariamente la contratación temporal, ésta sólo sería posible de acreditarse la concurrencia de los elementos que definen al contrato regulado en el artículo 15.1 b) ET; esto es, si concurrieran circunstancias no previsibles. Ahora bien, la empresa es plenamente conocedora de que la plantilla con la que cuenta, de conformidad con los hechos declarados probados, tiene un absentismo de plantilla, debido a diversas causas, superior siempre al 5% de la misma y un incremento del tráfico en determinadas épocas del año. Por consiguiente, la respuesta al volumen de actividad habitual debe contemplar las horas de efectiva prestación. El que los trabajadores de la plantilla se ausenten de su puesto de trabajo por circunstancias lícitas (Incapacidad Temporal, permisos, vacaciones, suspensiones del contrato, etc.) es una circunstancia plenamente previsible y, por consiguiente, no es ajustada a Derecho la cobertura temporal de sus funciones acudiendo a la vía de la contratación eventual por circunstancias de la producción. Tales ausencias al trabajo se producen dentro del normal desarrollo del contrato de trabajo y forman parte de la previsión organizativa que corresponde llevar a cabo al empleador, alejándose de la excepcionalidad que el contrato eventual viene a solventar. En el mismo sentido se ha pronunciado la STS de 10 de noviembre de 2020, Rcud. 2323/2018, recordando que la empresa es plenamente conocedora de que la plantilla con la que cuenta tiene un determinado nivel de absentismo debido a causas lícitas y, por consiguiente, la respuesta al volumen de actividad habitual debe contemplar las horas de efectiva prestación. Reiterando que tales ausencias al trabajo se producen normalmente y pueden ser previstas por el empresario conformando una situación estructural, que nada tiene que ver con la situación coyuntural que sirve de soporte a la contratación temporal. Lo mismo ocurre con el incremento del tráfico en determinadas épocas del año que, al repetirse todas las anualidades, no conforman una situación coyuntural, sino plenamente estructural que puede y debe afrontarse con modalidades contractuales estables. No puede olvidarse, en todo caso, que en nuestro ordenamiento jurídico el contrato indefinido constituye la regla general de la que se apartan los supuestos tasados y específicamente diseñados por el legislador,

5.- El régimen jurídico del contrato

Independientemente a la causa de temporalidad previsible o imprevisible -y oscilaciones-, el régimen jurídico del contrato es único, si bien, con importantes diferencias respecto a la duración temporal de aquel²⁹. Sea como sea, y como se ha definido doctrinalmente, uno de los aspectos más destacados en la configuración formal de esta figura contractual es que abandona el modo de definición de su predecesor natural, el contrato eventual, basado en la sucesión de sustantivos³⁰, para destacar por el uso de adjetivos, que son los determinantes para identificar la actividad susceptible de generar una contratación temporal³¹. Esto es, se vuelca su atención sobre el carácter ocasional y su previsibilidad o imprevisibilidad como elementos identificadores, de una parte, de la causa de temporalidad y, de otra, de su régimen de duración concreto -en atención a este preciso elemento-.

De este modo, en primer término -y como se ha referido- se regula un contrato que tiene por objeto dar respuesta a las necesidades de personal cuando se produce un incremento *ocasional e imprevisible* de la actividad u *oscilaciones*. Una primera vía que admite dos opciones autónomas, puesto que, de un lado, alude a ese “pico” coyuntural de actividad que sobreviene sin haberse podido prever, como necesidad empresarial *ad extra*, esto es, que tiene un origen externo, derivado de la demanda, del ciclo económico, etc. -y, en este sentido, podría utilizarse la doctrina judicial referente al extinto contrato eventual-. De otro, a las ya definidas oscilaciones -igualmente reconducibles por la doctrina anterior- que están más vinculadas a necesidades *ad intra*, respecto a su personal y derivadas, en su caso, de problemas organizativos. Utilizando la definición de la RAE, para hacer frente a los “vaivenes de un movimiento oscilatorio” que afecten a la plantilla.

En cualquier caso, como aspectos comunes, se dispone, por una parte, que tal necesidad puede producirse dentro del marco de la actividad normal de la empresa, sin que sea excluyente, esto es, que podría referirse a una actividad distinta o extraordinaria. Y, de otra, que se genere “un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere”. Es preciso, por tanto, que se acredite dicho déficit de personal, puesto que la

caracterizados todos ellos por la nota de causalidad. Y, en ese punto, el contrato eventual 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 el disfrute de los periodos de descanso y vacaciones, ni las suspensiones del contrato que conforman un determinado nivel de absentismo perfectamente conocido por la empleadora que constituye una situación estructural, incompatible con las causas de temporalidad que autoriza el artículo 15 ET”.

²⁹ Gráficamente se habla de “El Contrato (O Contratos) Por Circunstancias De La Producción”, por CALVO GALLEGO, J. en *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*, <https://grupo.us.es/iwpr/2022/02/09/el-contrato-o-contratos-por-circunstancias-de-la-produccion/>

³⁰ Art. 15.1 b) ET (derogado): “Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa...”

³¹ Ballester Pastor, M.A. op. cit. 62 y ss.

necesidad en sí, no justifica -como ocurría con el contrato eventual³²- la causa de temporalidad, sino que ésta viene avalada, precisamente, por la carencia de personal para hacerle frente. Mismo requisito, por tanto, que se requiere para las oscilaciones. Recuérdesse que el precepto dice que “Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales”, lo que puede interpretarse, a la luz de lo anteriormente expresado, que también, por tanto, podría referirse a cualquier otro movimiento “oscilatorio” de la plantilla, que generara déficit de personal. Por ejemplo, si se produce una movilidad funcional, limitada en el tiempo, se podría generar una necesidad coyuntural que precisara de una contratación por circunstancias de la producción. Y, entendemos que lo mismo podría ocurrir en otros supuestos en los que se produce, de manera justificada -como una modificación sustancial o una movilidad geográfica- un “vaivén” de la plantilla que se refleje en déficit de personal para hacer frente a unas tareas concretas. La razón para hacer mención expresa únicamente de las vacaciones tiene un sentido específico: la doctrina judicial había, como es sabido -ya citada- restringido su uso en estos casos y lo que hace el legislador ahora, es habilitarlo plenamente, pero sin que ello, suponga desconocer el requisito que se mantiene en el art. 15.2 ET: la constatación del desajuste temporal de personal³³.

En estas situaciones, es posible utilizar esta modalidad contractual, pero siempre que la misma no tenga cabida en la regulación del fijo discontinuo³⁴ -como cuando la necesidad no es ocasional-, o en los supuestos de oscilaciones que se puedan deber a un supuesto vinculado a un derecho de reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso, se debería hacer uso del contrato de sustitución, por ser ésta su causa más específica. La principal fuente de fricción, sin embargo, se produce entre el contrato por circunstancias de la producción y el fijo discontinuo, resolviéndose a favor del segundo mediante una delimitación en negativo: solo será contrato por circunstancias de la producción lo que no pueda ser contrato fijo discontinuo³⁵.

La duración prevista para esta submodalidad se fija a través de una regla general que actúa de manera supletoria a lo que disponga la negociación colectiva de ámbito sectorial -no admite esta opción a la de empresa-. En este sentido, el convenio colectivo sectorial puede establecer una duración máxima de un año, pero, en caso de no fijarse nada por convenio

³² Lo que de manera, ya clásica, se había reconocido, v.gr. STS de 3 de febrero de 1995: “Lo que caracteriza a la «acumulación de tareas» es, precisamente, la desproporción existente entre el trabajo que se ha de realizar y el personal que se dispone, de forma tal que el volumen de aquél excede manifiestamente de las capacidades y posibilidades de éste; y ello se produce tanto cuando se trata de aumento ocasional de las labores y tareas que se tienen que efectuar aun estando al completo la plantilla correspondiente, como cuando, por contra, se mantiene dentro de los límites de la normalidad el referido trabajo pero, por diversas causas, se reduce de modo acusado el número de empleados que han de hacer frente al mismo”.

³³ Sobre este déficit de personal se pronunciaban las SSTS 12 de junio de 2012 y 26 de marzo de 2013, dándose el carácter más restringido desde la ya citada STS 30 de octubre de 2019.

³⁴ Que no sea de carácter estacional, de temporada o ser intermitentes, ya que, en tales circunstancias lo que se justifica es un contrato fijo discontinuo del art. 16.1 ET.

³⁵ En este sentido, MORENO VIDA, M.N. “El contrato temporal por razones productivas”, op. cit. págs. 114 y 115.

sectorial, la duración máxima no podrá superar los seis meses -con la posibilidad de una única prórroga, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de aquella duración máxima-. En tal sentido, si no existe convenio colectivo sectorial de la actividad, no se podrá fijar, en el marco de la empresa, una duración superior a los seis meses, sin que tenga cabida, por esta vía, la prioridad aplicativa del art. 84.2 ET, ni la posibilidad de descuelgue convencional del art. 82.3 ET, siendo particularmente interesante el juego que se puede producir en los supuestos de contrataciones y subcontratas a partir de la fijación del régimen convencional previsto en el art. 42.6 ET³⁶. En tal sentido, solo se podrá hacer en este contexto contratos de duración superior a los seis meses si, de acuerdo con ese precepto estatutario resulta de aplicación en el supuesto concreto un convenio colectivo sectorial que así lo prevea.

Por otra parte, y de manera completamente separada, regula el legislador un contrato para hacer frente a situaciones ocasionales y previsibles. Si bien, con una duración muy reducida y acotada.

En el cambio que se ha planteado poniendo en un primer plano absoluto la contratación indefinida, el contrato tipo, para actividades intermitentes, es el contrato fijo discontinuo. De este modo, cuando la actividad se repite en el tiempo y tiene un carácter de permanencia, se adopta en la norma legal lo que ya venía señalando la jurisprudencia - antes analizada-: que el contrato debía ser el reiterado fijo discontinuo. La regulación normativa, como decíamos, condiciona, no obstante, la utilización obligatoria de este último tipo contractual, a la certeza de la reiteración de la actividad, reservándose el contrato por circunstancias de la producción a los supuestos de previsión, pero no certeza. Es como dar un margen, dentro del acuerdo al que los agentes sociales llegan para dar cuerpo y contenido al RDL 32/2021, a los intereses empresariales en mantener una figura temporal cuando existe una previsión razonable de que la necesidad se va a producir.

En este sentido, se da un paso respecto a la doctrina jurisprudencial que basaba la distinción entre el contrato indefinido y el temporal en la imprevisibilidad o previsibilidad de la necesidad o concurrencia de la actividad. Solo en caso de imprevisibilidad se permitía el de duración indeterminada, mientras que, si era previsible, se reconducía a un contrato estable. El legislador, sin embargo, acoge aquella distinción pero para diferenciar entre las dos submodalidades del contrato por circunstancias de la producción y reconduce la distinción entre este contrato y el fijo discontinuo al concepto de certeza - periodos de ejecución ciertos-. La introducción de más conceptos jurídicos indeterminados³⁷ y de más elementos de fricción invita a pensar la importancia de la función interpretativa de la jurisdicción social en esta materia.

³⁶ Un estudio completo de estas posibilidades en VILA TIerno, F. *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva: Al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre* (A.V Sempere Navarro, prólogo), Thomson Reuters-Aranzadi, 2022.

³⁷ Vid. v.gr. AGUILERA IZQUIERDO, R. op. cit.

Se trata, de este modo, de articular un instrumento que permita disponer de personal para situaciones, igualmente *ocasionales*, en los que se produce un déficit de la mano de obra -no hay suficiente con la plantilla estable-, pero con la diferencia de que viene referida a una previsión de incremento de las tareas, de la actividad, etc. Así, como ya hemos advertido, en períodos en los que se prevé el incremento de actividad -como verano, Navidad, etc.- la cobertura inicial será con personal fijo -hasta cubrir la necesidad de la que se tiene certeza-, mientras que, únicamente, en el que se produzca un incremento extraordinario, previsible, pero no continuo, se puede acudir a esta opción de temporalidad.

Igual que en el caso anterior, se excluye su utilización cuando se inserte en el radio de acción del fijo discontinuo -en los términos indicados anteriormente-, además de que “No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores”. Esto es, que se evita la posibilidad de eludir la doctrina jurisprudencial que vetaba la utilización del contrato por obra o servicio determinado en estos supuestos, reconduciendo esta posibilidad, tras derogarse esta figura contractual, a este nuevo formato de contrato temporal. Ello supone que, en principio, las contrata y subcontrata -y concesiones administrativas- encajan, como expresamente se dispone, dentro del contrato fijo discontinuo, y solo en supuestos *ocasionales* se permitirá hacer uso del modelo de contrato de duración determinada.

Respecto a su duración, se configura una regulación absolutamente novedosa, en tanto que se aparta del cómputo de días del contrato en sí, para pasar a determinar el número máximo de días que las empresas pueden hacer uso de esta modalidad. Esto es, la duración máxima del contrato no viene directamente acotada, sino indirectamente, a través de los plazos máximos de disponibilidad empresarial. De hecho, no existe una regulación de los topes de duración del contrato, sino que dicha duración vendrá condicionada por el tiempo máximo que las empresas pueden utilizar estos tipos de contrato -90 días-, sabiendo que “Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada” -art. 15.2 ET-.

Los 90 días referenciados, serán dentro del año natural, sin que se establezca, tampoco, límite alguno respecto al número de contratos a utilizar, ni en cuanto a su duración mínima o la posibilidad de formalizarlos a tiempo parcial o a tiempo completo³⁸.

La obligación que debe asumir la empresa, que deberá informar a la RLT de la previsión anual del uso de estos contratos, dentro del último trimestre del año anterior, fija una serie de parámetros: a) la propia previsibilidad medida en términos temporales; b) el modo de actuar del empleador, en el sentido, de que, ante períodos de previsible incremento de actividad, comunica a la RLT la posibilidad -que no certeza, insistimos- de hacer

³⁸ Vid. BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I. op. cit. y TODOLÍ SIGNES, A. op. cit.

contratos temporales por circunstancias de la producción, pero sin que ello deba acontecer necesariamente, y sin que se vaya a repetir de un modo cíclico, por cuanto que ello supondría entrar en el supuesto de hecho de un fijo discontinuo.

6.- Garantías y derechos de las personas trabajadoras en el marco de la contratación temporal

Existen, en primer lugar, una serie de elementos adicionales que se configuran como mecanismo de refuerzo para el cumplimiento de los intereses planteados por el legislador, esencialmente el de fomentar la utilización de la contratación indefinida. De este modo, se plantean varias hipótesis en las que el resultado final es la conversión del contrato en indefinido aunque partiéramos de la temporalidad.

Se dispone, de este modo, que un contrato temporal novará a indefinido en los siguientes casos (art. 15.4 y 5 ET):

-ante la ausencia de los requisitos formales definidos en el art. 15 ET. Téngase en cuenta que se ha eliminado la presunción del derogado art. 15.3 ET, pero ha sido sustituida por una previsión mucho más dura: se elimina la presunción y, por tanto, la prueba en contrario y, se produce ante cualquier incumplimiento del art. 15 ET.

-si el trabajador no ha sido dado de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

-Por la concatenación de contratos o sucesión en el mismo puesto de trabajadores. En este sentido, es ésta, una de las medidas más persuasivas, ya que, frente a la redacción anterior en el que solo se computaba una persona y un puesto -24 meses en un período de referencia de 30-, ahora sigue computando el contrato en los términos descritos, pero con una reducción sustancial de los tiempos, de manera que son 18 meses en un período de 24. No obstante, la novedad más significativa es que ya no opera solo el cálculo de la vida laboral del trabajador, sino también sobre un puesto de trabajo concreto. La traducción práctica de dicha regla es que si el trabajador A comienza a trabajar en la empresa y a éste le sigue un trabajador B y un C, el período trabajado por cada uno de ellos, suma para alcanzar aquellos 18 meses que implican la conversión en indefinidos³⁹. Si es el trabajador

³⁹ “...las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses

C el que está en la empresa cuando, entre los tres, se superan los 18 meses, será este último el que adquiera la condición de fijo -comunicándose dicha situación en los diez días siguientes⁴⁰-. Ello, en esencia -junto al incremento de sanciones del INSS⁴¹- puede suponer el acicate definitivo para el cambio de mentalidad sobre el hasta ahora reiterado uso de la contratación temporal.

Por otra parte, las personas trabajadoras que hayan suscrito un contrato temporal de este tipo, no deben ver mermados sus derechos respecto a aquellos que tengan un contrato indefinido (art. 15.6 ET), fruto del respeto a lo dispuesto en la Directiva 1999/70, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada (cláusula 4^a)⁴².

mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal” (art. 15.5 ET).

⁴⁰ Para los supuestos de los apartados 4 y 5 del art. 15, se prevé que “la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos” (art. 15.9 ET).

⁴¹ Art. 7.2 LISOS: “La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas”.

Art. 40 LISOS: “se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

⁴² Aunque el nivel de garantías dispensado por esta vía es de carácter débil. Como expresamente señala MORENO VIDA, M.N. “La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal de justicia de la Unión Europea”, *Temas Laborales* núm. 130/2015. Págs. 203 y. 204- “el primer objetivo de la Directiva (recogiendo los objetivos del Acuerdo) es mejorar la calidad del trabajo temporal garantizando el respeto al principio de no discriminación entre trabajadores temporales e indefinidos (cláusula 1^a). Así la cláusula 4^a establece que no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Como ha señalado el TJUE (Sentencia de 22 de diciembre de 2010, asuntos C-444/09 y C-456/09, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, ap. 47), a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el párrafo tercero de la exposición de motivos de este Acuerdo marco precisa que éste «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70 precisa, al efecto, que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación.

Este principio de no discriminación se configura, no obstante, de forma débil, permitiendo el trato diferenciado en las condiciones de trabajo por la existencia de “razones objetivas” distintas de las características del vínculo contractual. La Directiva mantiene, además, una indeterminación de las “condiciones de trabajo”, expresión que deberá ser interpretada a la luz de la jurisprudencia del TJUE

Ello implica que las personas que, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. De este modo, “cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación” (art. 15.6 ET *in fine*).

El interés por fomentar la contratación indefinida o la novación hacia esa figura, comporta, además, otras herramientas vehiculares para conseguir tal objeto.

Es el caso, de una parte, de los derechos y deberes de información respecto de las vacantes que puedan existir en la empresa que se establecen, tanto a título individual, como a la RLT.

De otra, el papel que se reconoce a la negociación colectiva como instrumento para fijar mecanismos de mejora de la cualificación de los trabajadores que faciliten su formación y promoción profesional, criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales o “planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos” (art. 15.8 ET).

7.- Unas breves líneas a modo de conclusión

Las altas tasas de temporalidad y los compromisos adoptados por España frente a la UE, más concretamente el componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Nuevas políticas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e

(remuneración, antigüedad, acceso a servicios, a planes y fondos de pensiones, suspensión del contrato, representación y derechos colectivos...). Además, la cláusula 4ª admite también la aplicación, cuando resulte adecuado, del principio de pro rata temporis, lo que, pese a la indeterminación –nuevamente- de la Directiva, remite a las condiciones de empleo susceptibles de cuantificación. Si bien, se establece que los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengán justificados por razones objetivas.

La interpretación de este principio ha llevado a numerosos pronunciamientos del Tribunal de Justicia comunitario que ha debido precisar muchas de las indeterminaciones de la Directiva, fruto de la inevitable debilidad e imprecisión del Acuerdo Marco, resultado de la negociación entre los interlocutores sociales a nivel europeo, recogido en ella”.

inclusivo)⁴³, marcaba una agenda de trabajo en la que la premisa clave era que “Para que las reformas se puedan aplicar y tengan efectos que perduren en el tiempo, el Gobierno apuesta por acordar este conjunto de actuaciones en el marco del diálogo social. En consecuencia, la ficha esboza cuáles son los objetivos y orientación de las políticas, cuya concreción será acordada con las organizaciones empresariales y los sindicatos”. En esta línea, precisamente, se incluía el objetivo, siempre dentro del Diálogo Social, de abordar la lucha contra la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo.

Fruto de lo anterior, se consensua una reforma laboral entre gobierno y agentes sociales en los que los equilibrios y el interés público, se priorizan sobre aquellos de carácter más particular.

Se acuerda, en este contexto, una reformulación completa del modelo de contratación laboral en nuestro país, hasta el punto de que el RDL 32/2021 supone un punto de inflexión en un sistema de relaciones laborales que venía marcado por las altísimas cotas de temporalidad.

Se consigue, de este modo, establecer las bases para un cambio de paradigma, de mentalidad, que suponga situar la contratación indefinida como auténtico referente. Se trata, de atender a lo que la jurisprudencia había reconocido de manera habitual, esto es, al contrato indefinido como contrato tipo y el contrato temporal como excepción causal.

En esta línea, se establecen, en paralelo, dos contratos que están llamados a convivir, no sin generar, en cualquier caso, fricciones, problemas de interpretación y dudas del alcance de cada uno. Y así, frente al contrato básico para las actividades de carácter intermitente, el contrato fijo discontinuo, que ha de ser la regla general, se sitúa, como salvedad, el contrato temporal por circunstancias de la producción.

Dicho contrato, que solamente se podrá celebrar para los supuestos estrictamente acotados por el legislador, se formula en un doble plano: para situaciones imprevisibles - y oscilaciones- y para aquellas que sean previsibles, pero, en cualquier caso, de naturaleza ocasional. Ello nos sitúa ante una distinta regulación en cuanto a la duración del contrato. Sea como sea, las referencias a conceptos jurídicos indeterminados auguran una importante función interpretativa de los órganos de justicia del Orden Social.

Pero una cosa ha quedado clara: la lucha, contra la temporalidad, se ha iniciado de manera decisiva, cuestión distinta será comprobar el éxito de la misma. En este momento inicial las estadísticas nos dicen que se ha ido incrementando el número de contratos indefinidos, tendencia que parece que deberá consolidarse de manera definitiva. Tiempo tendremos

⁴³ Vid. en detalle: <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/16062021-Componente23.pdf>

de valorar los resultados. De momento, el éxito ha sido la consecución de una reforma pactada.

8.- Bibliografía

AGUILERA IZQUIERDO, R. “Los contratos de duración determinada tras el RDL 32/2021”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* num. 254/2022 parte Editorial, versión on line (BIB 2022\2297).

BALLESTER PASTOR, M.A., *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, MTES, 2022, págs. 17 y ss.

BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I. en “Diferencias entre el contrato fijo-discontinuo (art. 16 ET) contrato temporal por circunstancias de la producción (art. 15 ET): taxonomía de una nube de conceptos jurídicos indeterminados”, Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/#32fj1>

CALVO GALLEGOS, J “El Contrato (O Contratos) Por Circunstancias De La Producción”, por . en *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*, <https://grupo.us.es/iwpr/2022/02/09/el-contrato-o-contratos-por-circunstancias-de-la-produccion/>

MARTÍNEZ BARBERO, V. “La reforma laboral fruto del Diálogo Social. Presente y futuro de las relaciones laborales”, Cursos de Verano de FGUMA 30 de junio y 1 de julio de 2022: “Claves de la reforma laboral y de las pensiones” (Tortuero Plaza y Vila Tierno, direcc).

MORENO VIDA, M.N. “El contrato temporal por razones productivas”, *Temas Laborales* núm.161/2022. Págs. 107-132.

MORENO VIDA, M.N. “La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal de justicia de la Unión Europea”, *Temas Laborales* núm. 130/2015.

NOGUEIRA GUSTAVINO, M. “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, Brief AEDTSS, <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/aedtss-corto-reforma-contratos-temporales-fin-1.pdf>

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. “la reforma y sus objetivos: de la derogación de la de 2012 a otro propio y actual, la lucha contra la precariedad contractual y salarial”, en *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*, <https://grupo.us.es/iwpr/2022/01/20/la->

reforma-y-sus-objetivos-de-la-derogacion-de-la-de-2012-a-otro-propio-y-actual-la-lucha-contra-la-precariedad-contractual-y-salarial/

ROJO TORRECILLA, E. “Estudio de la reforma laboral de 2021 (IV) La nueva contratación temporal estructural y la potenciación del contrato fijo discontinuo”, blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021_7.html

TODOLI SIGNES, A. “Análisis nuevo Contrato temporal “por circunstancias de la producción” y sus tres modalidades”, *Argumentos en Derecho Laboral*, <https://adriantodoli.com/2022/01/03/analisis-nuevo-contrato-temporal-por-circunstancias-de-la-produccion-y-sus-tres-modalidades/>

VILA TIERNO, F. “Unas Mínimas Reflexiones En Materia De Contratos Y Negociación Colectiva En La Reforma Laboral 2021 (RDL 32/2021)”, *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*

VILA TIERNO, F. *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva: Al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre* (A.V Sempere Navarro, prólogo), Thomson Reuters-Aranzadi, 2022.