

## LA ENDIABLADA CAUSALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN: cuestiones interpretativas y propuestas de mejora

THE DEVILISH CAUSALITY OF EMPLOYMENT CONTRACT ON THE GROUNDS OF PRODUCTION CIRCUMSTANCES: Interpretative Issues and Improvement Proposals

**David Montoya Medina**

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

*Universidad de Alicante*

*Of Counsel de Devesa Law*

[david.montoya@ua.es](mailto:david.montoya@ua.es) ORCID [0000-0002-3939-5092](https://orcid.org/0000-0002-3939-5092)

Recepción de trabajo: 07-01-2026 - Aceptación: 03-03-2026 - Publicado: 31-03-2026

Páginas: 111-136

■ 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. EL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN TRAS LA REFORMA DEL RDL 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE: CARACTERIZACIÓN JURÍDICA. ■ 3. EXIGENCIAS FORMALES Y LOS EFECTOS DE SU INCUMPLIMIENTO. ■ 4. LA CAUSALIDAD DEL CONTRATO: PROBLEMAS INTERPRETATIVOS. ■ 4.1. Planteamiento. ■ 4.2. Los incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad. ■ 4.3. Las oscilaciones. ■ 4.4. Las circunstancias ocasionales y previsibles de duración reducida y delimitada. ■ 5. REVISIÓN CRÍTICA Y PROPUESTAS DE REFORMA. ■ 6. CONCLUSIONES. ■ 7. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

## RESUMEN

El presente estudio emprende un análisis del contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción con objeto de poner de relieve las principales cuestiones interpretativas que suscita su vigente regulación normativa y las diversas deficiencias técnicas que presenta. Si bien la reforma operada en el art. 15 ET por el RDL 32/2021 buscó limitar la temporalidad excesiva mediante la simplificación contractual y el refuerzo de la causalidad, introdujo, al tiempo, una elevada dosis de ambigüedad en la definición de las causas que justifican la concertación de este contrato por tiempo determinado. El presente estudio, tras realizar un análisis exegético de los distintos supuestos de contratación que contempla el art. 15.2 ET, introduce diversas propuestas de reforma de la norma dirigidas a mejorar su claridad y a reforzar el principio de causalidad en la contratación por tiempo determinado.

**PALABRAS CLAVE:** contratación temporal, contrato por tiempo indefinido, contrato por circunstancias de la producción, precariedad contractual, causalidad, reforma de la contratación temporal.

## ABSTRACT

This essay focuses on fixed-term contracts of employment on the grounds of production circumstances to highlight the main interpretative issues raised by the current regulations and the various technical shortcomings they present. Although the art. 15 of the Workers' Statute legal reform by RDL 32/2021 sought to limit excessive temporary employment by simplifying contracts and strengthening causality, it also introduced a high degree of ambiguity in the definition of the causes that justify the conclusion of this type of fixed-term contract. This study, after conducting an exegetical analysis of the diverse types of contracts covered by art. 15.2 ET, introduces a wide range of proposals aimed at reforming current legal regulations.

**KEYWORDS:** Temporary Employment, Open-ended Contract of Employment, Contract of Employment on the Grounds of Production Circumstances, Contractual Precariousness, Causality, Reform on Temporary Employment.

## 1. INTRODUCCIÓN

El tiempo transcurrido desde la aprobación, hace ya más de cuatro años, de la reforma laboral de 2021<sup>1</sup>, propicia y aconseja efectuar una nueva valoración jurídica de alguno de sus aspectos más significativos relacionados con la contratación por tiempo determinado. Como es sabido, esta importante disposición legal, fruto de un loable proceso de concertación social, introdujo una batería de medidas legislativas en materia de contratación con el ambicioso objetivo de cambiar radicalmente el mercado de trabajo en este particular ámbito a la vista del resultado fallido de las numerosas reformas acometidas con anterioridad. De forma complementaria a los cambios operados por la citada norma en el ET, el RDL 14/2021, de 6 de julio, y posterior Ley 20/2021, de 28 de diciembre, *de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, introdujo diversas previsiones con objeto de corregir la excesiva temporalidad existente en el sector público<sup>2</sup>.

Como es sabido, las medidas introducidas por el RDL 32/2021 en el terreno de la contratación han tenido claramente por objeto el de poner coto a la excesiva temporalidad en nuestro mercado de trabajo y favorecer la contratación por tiempo indefinido y, particularmente, la contratación fija discontinua. La norma no desconoce que las altas tasas de temporalidad en la contratación han venido constituye un mal endémico de nuestro mercado de trabajo, con las consecuentes consecuencias negativas en la productividad de las empresas, la economía del país y las condiciones de vida y trabajo de la población asalariada. Tampoco desconoce el legislador que este rasgo estructural de nuestras relaciones laborales aleja nuestro mercado de trabajo de los estándares europeos al venir nuestro país encabezando las tasas de temporalidad superando holgadamente la media de los países de la Unión Europea.

Es elocuente, en este sentido, la exposición de motivos de la norma cuando declara que la reforma *"pretende corregir de forma decidida esta temporalidad excesiva, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente el empleo"*. Y ello en la medida en que *"el elevado nivel de temporalidad ejerce una fuerte presión sobre los salarios y el resto de las condiciones de trabajo, convirtiéndose en un instrumento para la devaluación salarial que, por un lado, deteriora el nivel de vida de las personas y, por otro, debilita la demanda interna y, por lo tanto, la capacidad de crecimiento económico de nuestro país"*.

Desde el plano formal, la principal novedad que trajo consigo el RDL 32/2021 ha sido la de disponer una reordenación de los supuestos legales de contratación por tiempo determinado que,

1 Introducida, como se sabe, por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, *de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*.

2 Sobre el particular, cfr., por todos, Sala Franco, T., "La temporalidad en el empleo público", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm 1, 2021, págs. 49 y ss. Roqueta Buj, R., "La aplicación de la reforma laboral en las Administraciones Públicas", *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca, Madrid, 2022, págs. 128 a 131.

salvando el paréntesis representado por el anodino contrato por lanzamiento de nueva actividad<sup>3</sup>, permanecían inalterados desde la primera Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

Desde un prisma sustantivo, la reforma de la contratación temporal de 2021 ha girado, a mi modo de ver, en torno a tres grandes ejes: la eliminación del contrato para obra o servicio determinado, la modificación del objeto del contrato temporal por circunstancias de la producción y el ensanchamiento del ámbito aplicativo del contrato fijo discontinuo.

Probablemente la medida que más impacto directo ha tenido en la praxis de las relaciones contractuales ha sido la supresión en nuestro ordenamiento jurídico del tradicional contrato para obra o servicio determinado, pues, no en vano, esta figura contractual ha venido constituyendo durante décadas, junto al contrato eventual por circunstancias de la producción, la modalidad contractual por tiempo determinado más utilizada en la práctica de las relaciones laborales. Dicha derogación ha supuesto un verdadero hito histórico pues, como ha señalado la doctrina, este contrato venía siendo contemplado en nuestro ordenamiento jurídico desde principios del pasado siglo<sup>4</sup>.

En segundo lugar, la reformulación del contrato temporal por circunstancias de la producción, ha dejado cierto sabor agrídulce pues si bien, son apreciables ciertas mejoras en la delimitación de sus contornos, la reforma, al tiempo, permite su utilización en supuestos que, en el mejor de los casos, resultan ambiguos y, en el peor, conducen a una clara descausalización de su objeto reformulando el régimen jurídico del contrato de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción que, junto con aquel, ha venido constituyendo la modalidad contractual más utilizada en la praxis de las relaciones laborales.

En tercer lugar, como se ha avanzado, la reforma ha dado un renovado régimen jurídico al contrato fijo discontinuo con el objeto claramente de potenciar su utilización y favorecer, de esta forma, el crecimiento de la contratación indefinida. Buena prueba de ello es la extensión de la utilización de esta modalidad contractual tanto por las empresas de trabajo temporal para ceder temporalmente trabajadores a empresas usuarias como por empresas contratistas en el marco de una contrata para una empresa principal. Huelga decir que una y otra medida no están exentas de crítica por representar una utilización *contra natura* del contrato fijo discontinuo que resulta difícil compaginar con la función socioeconómica tradicional que ha venido desempeñando este contrato.

Pues bien, siendo esos los objetivos y las líneas de actuación de la reforma del RDL 32/2021 en materia de contratación, el dilatado periodo de tiempo que ha transcurrido desde su aprobación hasta nuestros días parece suficiente para valorar su impacto y, en consecuencia, la consecución o no sus objetivos. Los datos estadísticos del SEPE y del INE han permitido constatar que la reforma ha traído consigo un ostensible y sin precedentes repliegue de la temporalidad en la contratación y simultáneo despegue de la contratación indefinida. Como resultado, la última EPA publicada

3 Que fue introducido en el ET por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, y derogado por el posterior RDL 32/2021 de 28 de diciembre.

4 Vicente Palacio, A., "Obituario. Contrato para obra o servicio determinado: descansa en paz. ¡Viva el contrato fijo discontinuo!", *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*. Cinca, Madrid, 2022, pág. 66.

(correspondiente al tercer trimestre de 2025) arroja una tasa de temporalidad del 15,57 %, porcentaje ostensiblemente inferior al existente antes de la aprobación de la reforma que se situaba en torno al 25,4 %. Con todo, resultan muy significativos los datos ofrecidos por el SEPE en relación con el tipo de contratos registrados. Tomando, por ejemplo, el pasado mes de octubre del pasado año 2025, conforme a los datos del SEPE, del total de contratos indefinidos concertados en ese mes (643.183), los fijos discontinuos fueron 213.643 lo que representa un nada desdeñable 33,21 % del total de contratos indefinidos. Por otra parte, los datos son más clamorosos si se compara el exponencial incremento de la contratación fija discontinua registrada en la actualidad en comparación con la que existía en 2019<sup>5</sup>.

Desde este punto de vista, aunque la incidencia de la reforma en la contención de la temporalidad es indudable, puede contemplarse con cierto recelo pues el incremento de la contratación indefinida, como se podía aventurar, en buena parte ha tenido lugar como consecuencia del incremento de la contratación fija discontinua. Desde posiciones sindicales, sin embargo, se ha considerado que el despegue de la contratación fija discontinua no ha de verse como un dato negativo, pues lo cierto es que esta modalidad de contratación ha desplazado a la contratación temporal (singularmente al anterior contrato para obra o servicio determinado) y protege mejor al trabajador frente a la extinción del contrato de trabajo<sup>6</sup>.

También la reforma ha traído consigo el aumento de los contratos temporales de corta duración, particularmente los no superiores a una semana y una caída de la duración media de los contratos temporales. Amén de otros factores como el crecimiento sostenido, durante los últimos años, del contrato indefinido con jornada a tiempo parcial<sup>7</sup>. También habrá que ponderar cuál es la duración efectiva de los contratos por tiempo indefinidos pues, como es sabido, la empresa puede recurrir a expeditivos cauces extintivos que acorte su duración real<sup>8</sup>. En suma, dichos factores, por desgracia, no hacen sino emerger la constante de nuestro mercado de trabajo caracterizado estructuralmente por el empleo escaso, precario y de baja calidad.

Con todo, el objeto del presente estudio no es el de valorar la eficacia global de la reforma operada en materia de contratación temporal sino más específicamente en relación con la operada en relación con una de las modalidades contractuales del art. 15 ET: el contrato temporal por circunstancias de la producción. No en vano, los datos registrados del SEPE muestran que, tras la derogación del contrato para obra o servicio determinado, el contrato por circunstancias de la producción constituye en la actualidad la modalidad contractual más utilizada en la praxis de las relaciones laborales.

5 Alujas Ruiz, J.A., "Efectos de la reforma laboral de 2021 sobre la contratación y la temporalidad", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 475, 2023, pág. 83.

6 Servicio de Estudios de UGT, "Primeros efectos de la reforma laboral de 2021. Golpe a la temporalidad y mejora de derechos", *Análisis y contextos*, núm. 40, 2022, pág. 11. Disponible en: <https://servicioestudiosugt.com/analisis/>.

7 Alujas Ruiz, J.A., "Efectos de la reforma laboral de 2021...", op. cit., págs. 85, 89 a 92 y 102.

8 Gimeno Díaz de Atauri, P., "La reforma laboral de la contratación de 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: primer avance", *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca, Madrid, 2022, pág. 225.

En efecto, dado el ostensible protagonismo de dicha fórmula contractual, el objeto del presente estudio es el de analizar técnicamente su vigente regulación jurídica. En las siguientes páginas se pretende ahondar en el régimen jurídico de este contrato temporal con objeto de dilucidar si el mismo cohonesta suficientemente con el objetivo declarado por la reforma de contener la tradicional tendencia del empresariado a abusar del recurso a la contratación temporal estructural.

Desde esta perspectiva, conviene adelantar de entrada aquí que, si bien la reforma operada respecto de este contrato ha sido bienintencionada, no deja de resultar insatisfactoria por el amplio margen de indefinición que deja en la delimitación de algunos de los supuestos en los que se permite la concertación de este contrato. Un margen de indefinición que, no solamente suscita problemas interpretativos alimentando la litigiosidad, sino que también abre importantes vías de escape que pueden propiciar una utilización descausalizada de esta modalidad de contratación por tiempo determinado.

Si bien el RDL 32/2021 no explicita los objetivos concretos perseguidos con la reforma del contrato por circunstancias de la producción, de dicha modalidad contractual, sí está implícito para el legislador que dicha reforma constituye una de las herramientas para transformar nuestro mercado de trabajo. Por ello, la valoración técnica de la vigente regulación de dicho contrato debe pivotar en torno a dos grandes ejes. En primer lugar, se ha de valorar si la reforma del contrato por circunstancias de la producción es coherente con el objetivo de la norma de “*generalizar la contratación indefinida*” y de devolver a dicho contrato temporal “*la causalidad que se corresponde con la duración limitada*”. En segundo lugar, habrá que determinar si la norma, de acuerdo con dicho objetivo general de contención de la temporalidad, ha sido o no capaz de precisar de manera adecuada las causas que justifican la contratación determinada tal y como proclama la exposición de motivos del RDL 32/2021.

Antes de abordar el análisis técnico de la causalidad del contrato con objeto de solventar dichas cuestiones, conviene tener en cuenta que, en fechas recientes, el art. 15.ET ha sido objeto de una nueva reforma que, si bien no es sustancial, sí incide de forma directa en la regulación hasta entonces vigente sobre la duración del contrato. Dicha reforma es la introducida por la disposición final 11ª de la Ley 1/2025, de 1 de abril, de *prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario*. La reforma ha pretendido favorecer la contratación y la organización del trabajo en el sector agroalimentario con objeto de evitar la sobreproducción y el derroche de alimentos.

Esta modificación permite que, en el sector agrícola y agroalimentario la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción, cuando se concierte para atender situaciones ocasionales y previsibles, sea de ciento veinte jornadas reales en el año natural, en lugar de los noventa días previstos, con carácter general, en el párrafo 5º del art. 15.2 ET.

Sin duda, esta ampliación persigue mejorar la capacidad de las explotaciones del sector para planificar la dotación de mano de obra en períodos altos de producción, fundamentalmente, en las campañas de corta duración propias del sector agroalimentario. Sin embargo, también es evidente que, al tiempo, genera el riesgo de perpetuar una elevada rotación y temporalidad en la contratación, en perjuicio del empleo estable, lo que no deja de ser paradójico en atención a los objetivos del legislador perseguidos con el RDL 32/2021.

## 2. EL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN TRAS LA REFORMA DEL RDL 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE: CARACTERIZACIÓN JURÍDICA

Tal y como se ha adelantado en estas páginas, el reforzamiento de la causalidad en la contratación por tiempo determinado que ha inspirado la reforma introducida por el RDL 32/2021 se ha vehiculizado a través, fundamentalmente, de tres medidas. En primer lugar, la reducción formal de la tipología de contratos temporales estructurales, a través de la derogación del contrato para obra o servicio determinado. En segundo lugar, la delimitación legal de las precisiones mínimas que han de verse formalmente reflejadas en el contrato por tiempo determinado para su válida concertación. Por último, la revitalización en la ley de la presunción del carácter indefinido del contrato que ya contenía la Ley 8/1980 del ET y, consecuentemente con ello, la consideración del contrato como un contrato fijo ordinario cuando se han incumplido las previsiones del art. 15 ET.

En efecto, en primer lugar, la norma ha reducido la tipología de la contratación por tiempo determinado a únicamente dos modalidades: el contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución. La derogación del contrato para obra o servicio determinado que, no en vano, venía constituyendo, junto al contrato por circunstancias, de la producción, la modalidad de contrato por tiempo determinado más utilizada responde muy claramente a esa intención de legislador de contener la temporalidad. Y es que probablemente una de las causas de la abundante concertación de este tipo contractual, contrato, obedecía al hecho de venir caracterizado por unos contornos causales más que difusos, lo que propiciaba una utilización abusiva del mismo, amén de alimentar una constante litigiosidad.

En segundo lugar, como se ha adelantado, el art. 15 ET, tras su reforma, exige que en el contrato temporal se especifiquen, con exactitud, *“la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista”*. Debe advertirse, además, que el cumplimiento de esta triple exigencia formal constituye un presupuesto necesario para apreciar la existencia de una *“causa justificada de temporalidad”*, de modo que su incumplimiento permitirá sostener la inexistencia misma de un contrato temporal<sup>9</sup>. Redundan en ello los nuevos efectos asociados por la ley al incumplimiento de las exigencias formales pues, como es sabido, dicho incumplimiento comporta la atribución, sin más, al supuesto trabajador temporal de la condición de fijo (art. 15.4 ET), mientras que hasta entonces las irregularidades formales no impedían al empresario evidenciar el carácter temporal de la contratación efectuada (art. 8.2 ET).

Por último, también el principio de causalidad se ha visto reforzado por la presunción de contratación indefinida que incorpora el nuevo art. 15.1 ET («el contrato de trabajo se presume concertado

9 Ballester Pastor, M.A., *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2022, pág. 57.

por tiempo indefinido»). La norma recupera así la redacción literal del art. 14 de la derogada Ley de Relaciones Laborales de 1976, posteriormente asumida por el art. 15.1 de la Ley 8/1980 del ET hasta su supresión en la reforma de 1994. Con todo, a mi juicio, la introducción de esta presunción ha tenido un alcance más simbólico que efectivo ya que la vigencia del principio de causalidad en la contratación temporal ya comportaba una preferencia legal implícita por la contratación indefinida en nuestro ordenamiento jurídico<sup>10</sup>.

A la luz de esas tres grandes actuaciones del legislador (supresión del contrato para obra o servicio, reforzamiento de las exigencias formales para el control de la causalidad y presunción de indefinición) es, como a mi juicio, mejor se puede caracterizar jurídicamente el vigente contrato por circunstancias de la producción. En este sentido, el contrato por circunstancias de la producción presenta, a mi modo de ver, dos notas características que se evidencian, fundamentalmente, en contraste con su regulación anterior al RDL 32/2021.

Por un lado, en cuanto a su objeto, se trata de un contrato con una pretendida causalidad reforzada. Mientras el predicamento anterior de la norma permitía su concertación por “*exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas y exceso de pedidos ... aun tratándose de la actividad normal de la empresa*”, ahora la norma distingue entre circunstancias imprevisibles, oscilaciones, y circunstancias previsibles. La norma, así, pretende reforzar el acotamiento formal de los supuestos que permiten celebrar el contrato. Ello no obstante, la indefinición de alguno de ellos (fundamentalmente el segundo y el tercero) crea, a mi juicio, un inquietante espacio de incertidumbre para el operador jurídico que puede propiciar cierta descausalización del contrato.

Por otro lado, frente a la regulación anterior, el art. 15.2 ET distingue hasta tres duraciones máximas posibles del contrato en función de cuál haya sido el objeto de su concertación: seis meses para atender tanto situaciones imprevisibles como oscilaciones; noventa días discontinuos para situaciones previsibles y ciento veinte días discontinuos cuando dichas situaciones previsibles se producen en empresas del sector agrario y agroalimentario. Adviértase que, tanto para los supuestos de circunstancias imprevisibles como para los de oscilaciones, el art. 15.2 ET permite al convenio colectivo sectorial aumentar la duración hasta un año. A mi juicio, dicha previsión resulta criticable por no sintonizar ni con la propia naturaleza del contrato (llamado a tener una duración reducida en el tiempo) ni con la bandera de la contención de la temporalidad enarbolada por la reforma<sup>11</sup>. Por lo demás, ante tanta variedad en la duración posible del contrato, no resulta de extrañar que se haya llegado a hablar por algunas posiciones doctrinales de la existencia no de un solo contrato sino de cuatro contratos, dos de duración larga (seis meses) y dos de duración corta (noventa o ciento veinte días)<sup>12</sup>.

10 Montoya Medina, D., “Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 3, 2022, pág. 25.

11 También critican esta previsión Vicente Palacio, A. y Ballester Pastor, I. “Principio de causalidad en la contratación (tras la reforma operada por el RD-Ley 32/2021)”, en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G., Dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*. Laborum, Murcia, 2022, pág. 248.

12 Goerlich Peset, J.M.ª (Dir.), *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 13ª ed., 2025, pág. 229. En parecido sentido, Lahera Forteza, J., “Las cuatro modalidades del contrato temporal por circunstancias de la producción”, *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca, Madrid, 2022, págs. 306 a 308.

Finalmente, el contrato por circunstancias de la producción se encuentra sujeto a exigencias formales más estrictas que las que venían rigiendo con anterioridad. Antes de la reforma del RDL 32/2021, el art. 15 ET no establecía ningún requisito específico relativo al contenido formal del contrato. Había, por tanto, que estar al art. 3.2 del RD 27120/1998, de 18 de diciembre<sup>13</sup>, que exigía identificar en el contrato “*con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo*”. Ahora la norma mejora ostensiblemente dichas exigencias, facilitando el control de la causalidad del contrato, cuando exige que el mismo exprese con precisión “*la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista*”. Tampoco puede pasar desapercibido, pues refuerza la causalidad, los efectos aparejados en la norma al incumplimiento de las exigencias formales del contrato. Hasta la entrada en vigor del RDL 32/2021 tanto la concertación no escrita del contrato por circunstancias de la producción de duración superior a cuatro semanas, como el incumplimiento de las citadas exigencias formales del contenido del contrato, hacía nacer una presunción de indefinición del contrato que, por su mera naturaleza *iuris tantum*, permitía al empresario acreditar el carácter temporal de la prestación de servicios (art. 8.2 ET y art. 9.1 RD 2720/1998). Sin embargo, el vigente régimen jurídico del contrato, con buen criterio a mi juicio, impone consecuencias más severas a la inobservancia de unas y otras exigencias formales al disponer, con carácter general, que “*las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas*” (art. 15.4 ET).

Esa última previsión legal, a mi juicio, exige revisar el clásico criterio jurisprudencial, erigido a la luz de la normativa anterior, conforme al cual el hecho de que el contrato no describa de manera suficiente su causa no impide que se pueda apreciar la existencia real de esta última ya que la prueba en contrario al carácter indefinido de la contratación que contempla el ordenamiento jurídico permite salvar los defectos formales<sup>14</sup>. A mi juicio, sin embargo, la rotundidad de los términos en que se expresa el art. 15.4 ET impide claramente mantener dicha interpretación jurisprudencial. No en vano, existe doctrina judicial que así lo ha entendido<sup>15</sup>.

### 3. EXIGENCIAS FORMALES Y LOS EFECTOS DE SU INCUMPLIMIENTO

En relación con la forma a la que se ha de sujetar la concertación del contrato por circunstancias de la producción, no existe duda alguna de que ésta debe ser escrita. Son fundamentalmente dos los preceptos que avalan dicha conclusión. Por una parte, el ya aquí citado art. 15.1 ET que exige especificar “*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*”. Por otra, redundando en ello el

13 Todavía criticablemente en vigor, en virtud de la disposición derogatoria única del RDL 32/2021, en lo que no se oponga a esta norma. Resulta, cuanto menos curioso, que transcurridos más de cuatro años desde la aprobación de la citada reforma, el gobierno no haya aprobado una nueva norma reglamentaria de desarrollo del art. 15 ET.

14 TS 26 de marzo de 2013 (Rec. núm. 1415/2012) y 10 de noviembre de 2020 (Rec. núm. 2323/2018).

15 TSJ Madrid 3 de julio de 2025 (Rec. núm. 1199/2024).

art. 3.2 a) del RD 2720/1998 cuando exige que el contrato deba identificar “con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo”. Dicha norma reglamentaria sorprendentemente todavía no ha sido expresamente derogada y sustituida por una nueva más acorde con la dicción del vigente art. 15 ET. Está anomalía legal, derivada, a mi juicio, de una deficiente técnica legislativa, determina que, en virtud de la disposición derogatoria única del RDL 32/2021, la vieja norma reglamentaria siga en vigor y, por tanto, sea aplicable en lo que no se oponga a la citada disposición legal.

Dado que el RDL 32/2021 no derogó la citada norma reglamentaria ni modificó el art. 8.2 ET, se plantea el interrogante de si la exigencia de forma escrita impera solamente para los contratos por circunstancias de la producción de duración superior a cuatro semanas tal y como establece claramente ese precepto estatutario y el art. 6.1 RD 2720/1998. Pues bien, a mi juicio, la nueva regulación del art. 15 ET excluye por completo dicha posibilidad. Y es que admitir el pacto verbal de los contratos por circunstancias de la producción de duración no superior a cuatro semanas sería totalmente incompatible con la exigencia del art. 15.1 ET de especificar en el contrato (con independencia de su duración) la circunstancias que justifican su concertación y su conexión con la duración establecida. Se trata de dos preceptos sucesivos pero incompatibles, lo que conduce a la aplicación del principio de orden normativo del art. 2.2 CC.

Con todo, a dicha argumentación podría oponerse el hecho de que el preexistente art. 3.2 a) del RD 2720/1998 ya establecía, como se ha visto, la exigencia de que el contrato estableciese con precisión las circunstancias de su concertación, lo que no impedía que el art. 6.2 de esa misma norma reglamentaria y el art. 8.2 ET autorizasen la concertación verbal del contrato cuando su duración no superase las cuatro semanas. De hecho, algunas posiciones doctrinales han defendido la vigencia del art. 8.2 ET cuando posibilita la concertación verbal del contrato con una duración inferior a cuatro semanas<sup>16</sup>.

Las circunstancias anteriores evidencian la notoria deficiencia de técnica legislativa del legislador reformista en este concreto aspecto que, criticablemente, ni modificó el art. 8.2 ET ni derogó expresamente el RD 2720/1998 provocando en nuestro ordenamiento vigente una flagrante contradicción entre preceptos normativos que alimenta la confusión y la incertidumbre del operador jurídico. No resulta nada conveniente para la claridad de las normas y su recta aplicación que en una misma disposición legal convivan formalmente preceptos, como el art. 8.2 y el art. 15.1 ET que, por su manifiesta incompatibilidad, obliguen a deducir la derogación del más antiguo con ocasión de la entrada en vigor de más moderno.

Un problema similar se plantea en relación con los efectos del incumplimiento de la exigencia normativa de la forma escrita en el contrato. En efecto, conforme al art. 8.2 ET cuando el contrato de trabajo por tiempo determinado no se concierta por escrito “se presumirá celebrado por tiempo

16 Cabeza Pereiro, J., “Contratos por circunstancias de la producción y por sustitución y reglas generales de contratación temporal: la hora del análisis”, *Revista de Derecho Social*, núm. 98, 2022, pág. 42; y, Pazos Pérez, A., “La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 17, 2022, pág. 32.

*indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios*". Contempla, de esta forma, la norma la clásica presunción *iuris tantum* de naturaleza indefinida del contrato cuando no se ha concertado por escrito; presunción que, por tanto, puede ser desvirtuada por cualesquiera medios de prueba admitidos en Derecho que permitan constatar el carácter temporal de la prestación de servicios.

La contradicción de la vigencia formal de dicha regla se plantea ahora con el art. 15.4 que introdujo la reforma de 2021, conforme al cual *"las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fija"*. Adviértase que este último precepto, para disponer dicha regla de fijeza, no distingue el tipo de incumplimiento y no permite a la parte interesada desvirtuar su aplicación acreditando el carácter temporal de la prestación de servicios. Pues bien, esta segunda contradicción normativa debe ser resuelta, a mi juicio, en términos idénticos a la primera: aplicando el brocardo *lex posterior derogat priori* y entender que la citada dicción del art. 8.2 ET ha sido derogada con ocasión de la entrada en vigor del art. 15.4 ET. Por tanto, el incumplimiento de las exigencias formales determina el carácter indefinido del contrato sin posibilidad de prueba del carácter temporal de la prestación de servicios<sup>17</sup>. De esta forma, a mi modo de ver, el legislador pretende garantizar no solo la formalización escrita del contrato, sino también la puntual y precisa concreción en el mismo de la causa que justifica su concertación con carácter temporal. Abona dicha conclusión el hecho de que el art. 15.9 ET obligue al empresario a entregar en el plazo de diez días un documento acreditativo de su condición de fijo. Con todo, la cuestión no deja de ser objeto de debate pues algunas posiciones doctrinales han entendido que el art. 8.2 ET permanece incólume en este concreto aspecto<sup>18</sup>.

## 4. LA CAUSALIDAD DEL CONTRATO: PROBLEMAS INTERPRETATIVOS

### 4.1. Planteamiento

Como es sabido, tras el RDL 32/201, el contrato por circunstancias de la producción ha visto redefinido su tradicional objeto. El vigente art. 15.2 contempla ahora hasta tres supuestos en los que es posible concertar este contrato. En primer lugar, *"el incremento ocasional e imprevisible de la actividad"*. En segundo lugar, *"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"*. Advierte, asimismo, la norma que ambos supuestos permitirán concertar el contrato por circunstancias de la producción *"siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1"*, esto es, el

17 Moreno Vida, M.<sup>a</sup>N., "Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas", en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. Rodríguez Iniesta, G., Dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia, 2022, pág. 86; y, Núñez-Cortés Contreras, P. y Blázquez Agudo, E.M., *La contratación laboral tras la reforma 2022*, Tecnos, Madrid, 2023, pág. 102.

18 Nieto Rojas, P., "La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en material de encadenamiento, sanciones y presunciones", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, 2022, pág. 34; y, Goerlich Peset, J.M.<sup>a</sup>, "La reforma de la contratación laboral", en AA.VV. (Goerlich Peset, J.M.<sup>a</sup>, Mercader Uguina, J.R. y De la Puebla Pinilla, A., Dirs.), *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 52.

contrato fijo discontinuo. En tercer lugar, también se podrá concertar este contrato temporal “para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias”. Tal y como ya se ha adelantado aquí, la norma establece un régimen diferenciado de duración para los primeros supuestos (máximo de seis meses ampliable por convenio colectivo hasta doce meses) y para el último (noventa días discontinuos o ciento veinte si se trata de empresas del sector agrario y agroalimentario).

De entrada, puede afirmarse que la norma ha ampliado ostensible y criticablemente el objeto de este contrato. Antes de la reforma, la concertación de este contrato respondía exclusivamente a la existencia de “exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos”. Ahora dicho supuesto, que parece poder identificarse, sin mayores dificultades en la dicción actual con “el incremento ocasional e imprevisible de la actividad”, viene acompañado de otros dos cuyo significado y contenido parece mucho más enigmático. Dicha ampliación del objeto del contrato, como es lógico, no hace sino favorecer su utilización lo que no compagina del todo bien con el objetivo declarado de la reforma relativo a la contención de la temporalidad.

### 4.2. Los incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad

Tal y como se ha adelantado, el art. 15.2 ET autoriza la concertación del contrato por circunstancias de la producción, en primer lugar, para atender “el incremento ocasional e imprevisible de la actividad”. Dada la gran similitud de la dicción legal con la preexistente a la reforma de 2021 (“circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos”) parece razonable que las mismas razones excepcionales de eventualidad que tradicionalmente permitían concertar este contrato se mantienen incólumes bajo el texto legal vigente. Así ha sido apreciado tanto por la doctrina científica<sup>19</sup> como por la doctrina judicial<sup>20</sup>. Por consiguiente, pueden seguir aplicándose los clásicos criterios jurisprudenciales que venían posibilitando la concertación del contrato ante un “exceso anormal en las necesidades habituales de la empresa”<sup>21</sup> o de circunstancias excepcionales que generan “una necesidad extraordinaria de trabajo en la empresa que no puede ser atendida por la plantilla normal de la misma”<sup>22</sup>.

La norma añade tanto para este supuesto como para el siguiente que la concertación del contrato no puede responder a los supuestos incluidos en el art. 16.1 ET, esto es, a los supuestos del contrato fijo discontinuo. Dicha previsión legal tampoco reviste demasiada novedad pues no hace

19 Gómez Salado, M.Á., “Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre”, *Lan Harremanak*, núm. 48, 2022, pág. 35; Cabeza Pereiro, J., “Contratos por circunstancias de la producción y por sustitución y reglas generales de contratación temporal: la hora del análisis”, op. cit., pág. 42; Nogueira Guastavino, M., “El contrato por circunstancias de la producción...”, op. cit., pág. 78.

20 TSJ País Vasco 13 de junio de 2024 (Rec. núm. 1016/2024).

21 TS 09 de marzo de 2010 (Rec. núm. 955/200).

22 TS 04 de febrero de 1999 (Rec. núm. 2022/1998).

sino cristalizar normativamente la interpretación jurisprudencial que proscribía la utilización de este contrato temporal cuando las circunstancias que justificaban la contratación eran permanentes o se reiteraban con cierta regularidad en el tiempo<sup>23</sup>.

Por otra parte, adviértase que la contratación por esta causa solamente se permite si el incremento de la actividad, además de ocasional, es imprevisible. Por tanto, si dicho incremento es puramente previsible porque no depende de un hecho externo a la empresa sino de la propia empresa (v.gr. la realización de una campaña comercial) no procederá la contratación conforme a este supuesto sino con arreglo al del párrafo 5º del art. 15.2 ET, esto es, para “*situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada*”<sup>24</sup>.

### 4.3. Las oscilaciones

Asimismo, al decir del art. 15.2 ET, junto a las circunstancias imprevisibles, se puede acudir al contrato por circunstancias de la producción para atender “*las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere*”. En una primera aproximación, resulta reprochable en la norma tanto la ambigüedad del término empleado para sustanciar este segundo objeto del contrato (oscilaciones) como la falta de predicamento de este pues el precepto no explicita en qué aspecto o aspectos deben producirse esas oscilaciones.

En cuanto a la significación del enigmático término oscilaciones, conforme al diccionario de la RAE, por tales se entiende, la acción y efecto de oscilar, verbo cuya segunda acepción es la de crecer y disminuir alternativamente con una intensidad de más o menos regularidad.

En cuanto al predicado de esas oscilaciones, esto es, el ámbito sobre el que deben proyectarse, a mi juicio se pueden plantear dos hipótesis. En primer lugar, conforme a una interpretación sistemática y contextualizada de la norma (art. 3.1 CC), podrían predicarse las oscilaciones de factores externos, es decir, entenderlas referidas a la propia actividad productiva en el centro de trabajo, pues el primer supuesto de concertación del contrato refiere el incremento ocasional e imprevisible a “*la actividad*”.

De hecho, alguna posición doctrinal ha entendido que, a falta de mayor concreción en la norma, las oscilaciones únicamente pueden ser predicables de factores externos como son, singularmente, las producidas en la demanda de los productos o servicios que la empresa ofrezca en el mercado<sup>25</sup>. Dicha posición interpretativa es, sin duda, razonable. El problema que, a mi juicio, trae consigo es que encierra un doble riesgo. En primer lugar, el de resucitar por la puerta de atrás al contrato para obra o servicio determinado pues qué duda cabe que la petición de un cliente cuya ejecución fuese

23 TS 28 de septiembre de 2016 (Rec. núm. 3936/2014).

24 TSJ Cataluña 6 de febrero de 2025 (Rec. núm. 4695/2024).

25 Ballester Pastor, M.ª A., *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica...*, op. cit., pág. 64.

temporal y que tuviese autonomía y sustantividad propia podría entenderse como una causa de oscilación. En segundo lugar, la anterior interpretación también entraña el riesgo de no permitir deslindar nítidamente este segundo objeto del contrato (las oscilaciones) con el primero (los incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad) pues la propia significación del término oscilación invita a pensar que las oscilaciones en la actividad productiva no son otra cosa que los incrementos cuantitativos y/o cualitativos en la misma por causas muy variadas: pedidos adicionales a los ordinarios, nueva clientela, apertura de nuevas líneas de negocio o de nuevos mercados, etc. Además, la anterior interpretación no permite explicar bien por qué, a continuación, el art. 15.2 ET incluye expresamente entre los supuestos de oscilaciones las producidas por las vacaciones anuales.

Una segunda interpretación, a mi juicio más factible, es entender que las oscilaciones se han de producir por factores no exógenos sino endógenos, es decir, en la plantilla o en la dinámica empresarial<sup>26</sup>. En este sentido, se ha afirmado que el lanzamiento de un nuevo producto en el mercado podría encajar con este supuesto contractual<sup>27</sup>. Abona dicha interpretación el hecho de que el art. 15.2 ET no solamente exige que las aludidas oscilaciones produzcan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. También que dicho precepto establezca expresamente que entre las oscilaciones “se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales”, lo que hace pensar que el legislador está pensando en aquellas eventualidades que afectan al número de efectivos disponibles en plantilla y cuyo acaecimiento no permita celebrar un contrato de sustitución. Esta segunda interpretación de la norma sintoniza con posiciones en la jurisprudencia anterior a la reforma de 2021 que admitían la concertación del contrato por circunstancias de la producción cuando la empresa no puede eventualmente contar con toda la plantilla habitualmente disponible, produciéndose un desajuste entre las tareas a desarrollar y la mano de obra disponible para ejecutarlas<sup>28</sup>.

Nada dice la norma si esas fluctuaciones en la plantilla hayan de ser imprevisibles o puedan no serlo. Para alguna posición doctrinal, las oscilaciones deben ser imprevisibles y referirse a incrementos de la actividad extraordinarios y no regulares<sup>29</sup>. Algún puntual pronunciamiento de la doctrina judicial se ha manifestado, asimismo, en dicho sentido<sup>30</sup>. Dicha posición interpretativa, sin embargo, solo se sostiene si se entiende que las oscilaciones se pueden predicar de elementos externos a la empresa, es decir, no relativos a la plantilla, lo que haría imposible distinguir este supuesto del primero, esto es, el relativo a la concurrencia de circunstancias imprevisibles. Así las cosas, a mi juicio, dado que la norma identifica expresamente las ausencias por vacaciones, que es una contingencia

26 Gómez Abelleira, F.J., “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 3, 2022, pág. 25.

27 Goerlich Peset, J.M., “La reforma de la contratación laboral”..., op. cit., pág. 40; y, Lahera Forteza, J., “Las cuatro modalidades del contrato temporal por circunstancias de la producción”..., op. cit., pág. 307.

28 TS 7 de noviembre de 2011 (Rec. núm. 935/2011).

29 Gómez Abelleira, F.J., “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-Ley 32/2021”..., op. cit., pág. 24.

30 TSJ País Vasco 13 de junio de 2024 (Rec. núm. 1016/2024).

claramente previsible<sup>31</sup>, como constitutiva de las citadas oscilaciones, cabe deducir que la previsibilidad o no de las oscilaciones es irrelevante<sup>32</sup>. Ello no impide, desde luego, criticar dicho supuesto en la medida en que autoriza la contratación temporal incluso en aquellos casos en que las fechas de vacaciones vienen siendo periódicamente las mismas, circunstancia que exigiría más bien la contratación fija discontinua, mucho más garante con la estabilidad en el empleo<sup>33</sup>.

En cualquier caso, la norma plantea dos interrogantes adicionales. En primer lugar, habría que determinar si la mera ausencia por vacaciones de uno o más trabajadores constituye, por sí sola, causa justificada para la contratación o es preciso que el empresario acredite que las citadas ausencias comportan una desproporción entre la actividad productiva a desarrollar y la plantilla disponible. En segundo lugar, la norma no deja claro que otros supuestos podrían identificarse como oscilaciones a estos efectos.

En cuanto a la primera cuestión, como es sabido, la jurisprudencia venía entendiendo que las ausencias de parte del personal del centro de trabajo facultaban al empresario para la concertación de contratos de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción. Se ha razonado que la sustitución de un trabajador en vacaciones no constituye una razón para la interinidad sino que es en realidad una causa de eventualidad, puesto que la ausencia por vacaciones no es una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de plaza, sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera una vacante reservada propiamente dicha<sup>34</sup>. Con todo, dicha doctrina jurisprudencial hay que tomarla con reservas pues nació en contextos de empleo público cuando la Administración, ante las ausencias por vacaciones de parte de la plantilla, acreditaba una acumulación de tareas en puestos sin titular por estar pendientes de cobertura definitiva.

Ahora bien, téngase en cuenta, asimismo, que la jurisprudencia autorizaba restrictivamente la contratación temporal por circunstancias de la producción con ocasión de las vacaciones anuales de parte de la plantilla. Y ello por cuanto esa mera contingencia, por sí sola, no justificaba la contratación sino solamente cuando las ausencias por vacaciones generaban una acumulación de tareas que permitía afirmar la existencia un incremento de la actividad productiva y, con ello, de una desproporción entre la actividad productiva a desarrollar y el personal disponible en el centro de trabajo para acometerla<sup>35</sup>.

31 TS 30 de octubre de 2019 (Rec. núm. 1070/2017), Fund. Jco. 2°.

32 García Viña, J., "La reforma de la contratación temporal. El contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución", en AA.VV. (Maldonado Montoya, J.P., Marín Moral, I. y Sempere Navarro, A.V., Dirs.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, Madrid, 2022, pág. 1217; y, Cabeza Pereiro, J., "Contratos por circunstancias de la producción y por sustitución y reglas generales de contratación temporal: la hora del análisis"..., op. cit., pág. 43.

33 Nogueira Guastavino, M., "El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021", *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca, Madrid, 2022, pág.79.

34 TS 2 de junio de 1993 (Rec. núm. 3222/1993), 5 de julio de 1994 (Rec. núm. 83/1994), 12 julio 1994 (Rec. núm. 121/1994), 15 de febrero de 1995 (Rec. núm. 1672/94) y 16 de mayo de 2005 (Rec. núm. 2412/2004).

35 TS 12 de junio de 2012 (Rec. núm. 3375/2011) y 10 de noviembre de 2020 (Rec. núm. 2323/2018).

Algunas posiciones en la doctrina han entendido que dicha exigencia se ha de mantener pese al tenor literal del segundo párrafo del art. 15.2 ET<sup>36</sup>. A mi juicio, sin embargo, la norma sugiere otra interpretación. Advuértase que el art. 15.2 ET opta por separar los supuestos de incremento ocasional e imprevisible de la actividad de las oscilaciones. Y que, al tiempo, la norma identifica asépticamente las ausencias debidas a vacaciones anuales como un supuesto de oscilaciones. Con tales premisas, la norma parece estar validando, sin condicionantes adicionales, las señaladas ausencias como uno de los supuestos que autoriza la contratación por circunstancias de la producción con independencia de si existen o no en la empresa en ese momento incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad productiva<sup>37</sup>. Existe doctrina judicial que ha avalado esta postura, entendiéndose que la referencia normativa a las vacaciones es constitutiva, de forma que no se aplican los requisitos generales de imprevisión y ocasionalidad bastando la mera existencia de un desajuste temporal entre los efectivos disponibles y los necesarios para cubrir las ausencias que generan<sup>38</sup>.

Dicha circunstancia no impide, desde luego, poder criticar el hecho de que pueda recurrirse al contrato por circunstancias de la producción cada vez que se produzcan ausencias por vacaciones o, por hipótesis, ante cualquier otro supuesto de interrupción de la prestación de trabajo que represente una minoración de la mano de obra disponible en el centro de trabajo. A mi modo de ver, salvo para aquellos supuestos en que las fechas de disfrute de las vacaciones fuesen regularmente las mismas cada año (supuesto en el que, a mi juicio, procedería la concertación del contrato fijo discontinuo), sería más razonable que, la norma autorizase la celebración de contratos de sustitución en estos contextos<sup>39</sup>. Y es que, si bien las ausencias por vacaciones no constituyen técnicamente supuestos de suspensión del contrato, si generan análogamente una reserva de puesto de trabajo del trabajador ausente, amén de que se conocen de antemano las fechas de interrupción y reanudación de la prestación de trabajo. No es casualidad que la jurisprudencia ya haya señalado en este sentido, que nada obsta a que el legislador contemple este específico supuesto para darle cobertura a través del contrato de sustitución<sup>40</sup>. Sin duda, la anterior no ha sido la opción del legislador, pero ello no impide abogar por la misma de cara a una nueva reforma de la norma<sup>41</sup>.

En otro orden de cosas, pese a que las vacaciones de parte de la plantilla permiten asépticamente, como se ha dicho, la contratación de trabajadores temporales por circunstancias de la producción,

36 Vicente Palacio, A. y Ballester Pastor, I., "Principio de causalidad en la contratación...", op. cit., pág. 247; y, Nogueira Guastavino, M., "El contrato por circunstancias de la producción...", op. cit., pág. 79. Parece también sintonizar con esa posición, Moreno Vida, M.ª.N., "Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas"..., op. cit., pág. 73.

37 Parece sintonizar también con esta interpretación, Goerlich Peset, J.M.ª, "La reforma de la contratación laboral...", op. cit., pág. 41 y Goerlich Peset, J.M.ª. (Dir.), *Derecho del Trabajo...*, op. cit., págs. 230 y 231.

38 TSJ Canarias 28 de marzo de 2025 (Rec. núm. 659/2024).

39 También en este sentido, Núñez-Cortés Contreras, P. y Blázquez Agudo, E.M., *La contratación laboral tras la reforma 2022*, op. cit., págs. 120-121; Nogueira Guastavino, M., "El contrato por circunstancias de la producción...", op. cit., pág. 79; y, Lahera Forteza, J., "Las cuatro modalidades...", op. cit., pág. 307.

40 TS 30 octubre 2019 (Rec. núm. 1070/2017).

41 Montoya Medina, D., "Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021"..., op. cit., pág. 28.

no considero que dicha circunstancia permita, sin más, la concertación del contrato por su duración máxima o por cualquier otra duración que se fije en el contrato de trabajo, sin relación alguna con las circunstancias que justifican la contratación. No debe olvidarse que el art. 15.1 ET exige para la concurrencia de causa objetiva de temporalidad que en el contrato se explicita, con suficiente precisión, la relación existente entre la duración pactada del contrato y las concretas circunstancias que justifican la contratación. En este sentido, con anterioridad a la reforma de 2021, la jurisprudencia tuvo la ocasión de declarar no ajustada a Derecho la extinción por cumplimiento del término final del trabajador contratado eventual por cuanto ésta se produjo sin relación alguna con el agotamiento del periodo de vacaciones de los trabajadores en vacaciones cuya ausencia justificaba la contratación<sup>42</sup>. Por ello, en suma, resulta del todo lógico entender que la duración pactada del contrato no habrá de fijarse en abstracto, sino que deberá ponerse en relación, tanto con el número de trabajadores ausentes por vacaciones, como con la propia duración de su periodo vacacional. Incluso algún pronunciamiento en suplicación ha entendido que la causalidad de este supuesto únicamente se garantiza cuando en el contrato se especifica quién o quiénes son los trabajadores ausentes por vacaciones, no siendo suficientes una mera referencia a las mismas<sup>43</sup>. Por el contrario, otros pronunciamientos entienden que es suficiente con invocar las circunstancias concurrentes como, por ejemplo, un *“desajuste temporal para reducir el impacto de la temporada de verano”*<sup>44</sup> o *“encontrarnos al término de la época estival e iniciarse el disfrute del periodo vacacional del personal de la empresa”*<sup>45</sup>.

En cuanto a la segunda cuestión, no está claro qué otros supuestos, además de las vacaciones anuales, pueden identificarse con las oscilaciones que justifican la contratación. Alguna posición doctrinal ha efectuado una interpretación restrictiva entendiendo que la previsión de celebración del contrato para suplir trabajadores ausentes por vacaciones es excepcional y que, por consiguiente, no cabe acudir al mismo para otros supuestos de déficits transitorios de plantilla<sup>46</sup>. En mi opinión, no está tan claro que la norma haya querido circunscribir a las ausencias por vacaciones las aludidas oscilaciones que inciden en los efectivos disponibles en el centro de trabajo. De hecho, conforme a una interpretación literal del segundo párrafo del art. 15.2 ET, su propia dicción (*“entre las oscilaciones... se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales”*) sugiere que pueden existir otras vicisitudes relacionadas con la plantilla que podrían identificarse con esta causa de contratación. Ese sería el caso de las interrupciones de la prestación laboral<sup>47</sup> como las ausencias por permisos y licencias<sup>48</sup> e, incluso, podría serlo, por hipótesis, el de las ausencias derivadas de excedencias voluntarias de corta duración.

42 STS 10 de noviembre de 2020 (Rec. núm. 2323/2018).

43 TSJ Canarias 28 de marzo de 2025 (Rec. núm. 659/2004).

44 TSJ Andalucía 5 de junio de 2025 (Rec. núm. 1605/2023).

45 TSJ Castilla y León 24 de marzo de 2025 (Rec. núm. 230/2025).

46 Ballester Pastor, M.ª A., *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica...*, op. cit., pág. 65.

47 Goerlich Peset, J.M.ª (Dir), *Derecho del Trabajo...*, op. cit., pág. 231.

48 Pazos Pérez, A., “La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales”..., op. cit., pág. 31; y, Cabeza Pereiro, J., “Contratos por circunstancias de la producción...”, op. cit., pág. 44.

## 4.4. Las circunstancias ocasionales y previsibles de duración reducida y delimitada

Un tercer supuesto en el que el art. 15.2 ET permite la celebración de contratos por circunstancias de la producción es la necesidad de atender "*situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada*", entre las que se incluyen expresamente las campañas agrarias y agroalimentarias. Sin duda, la norma no es un ejemplo de claridad pues no está nada claro cuál o cuáles son las concretas circunstancias que responden a este supuesto de contratación. De hecho, los términos "ocasional" y "previsible" parecen difícilmente compatibles, incluso antagónicos, pues si algo es ocasional, en el sentido de que solo se presenta accidental o circunstancialmente, puede resultar difícilmente previsible ya que, conforme al diccionario de la RAE, previsible es aquello que "*puede ser previsto o entra dentro de las previsiones normales*". Precisamente por este motivo, no les falta razón a aquellas posiciones doctrinales que han apuntado que el término "ocasional" no se ha de interpretar como accidental o por azar sino como necesidad esporádica, puntual y limitada en el tiempo, pues ha de ser previsible<sup>49</sup>.

Las interpretaciones doctrinales acerca de cuáles son las circunstancias concretas que pueden dar cobijo legal al supuesto son dispares. Algunas posiciones han entendido que el carácter ocasional de la actividad impide que los trabajos estacionales o de temporada puedan ser inscritos en este supuesto, pero si los trabajos de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos<sup>50</sup>. Otras posiciones, sin embargo, han entendido que esta modalidad contractual no puede cubrir ni trabajos estacionales o cíclicos ni siquiera de prestación intermitente, pues ambos caen solamente bajo la esfera del contrato fijo discontinuo<sup>51</sup>. Otras entienden que el hecho de que la actividad sea ocasional no implica que no pueda reiterarse pero, para salvar la causalidad de la contratación, ha de producirse necesariamente un desajuste entre la mano de obra disponible y la necesaria para acometer dicha actividad<sup>52</sup> o, cuanto menos, la concurrencia de algún tipo de circunstancias de la producción<sup>53</sup>.

También se ha afirmado que este supuesto no ha sido concebido para cubrir trabajos fijos discontinuos sino necesidades puntuales de mano de obra, de duración corta, causalmente justificada y que antes permitían celebrar contratos de obra o servicio (por ejemplo, campañas de comercio, con momentos de realización variable, verano en hostelería, Navidad en comercio, etc.)<sup>54</sup>. Algún pronunciamiento de la doctrina judicial se ha decantado decididamente por ello en contexto de la

49 Calvo Gallego, F., "La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 1, 2022, pág.124; y, Gómez Salado, M.Á., "Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre"..., op. cit., pág. 37.

50 Cabeza Pereiro, J., "Contratos por circunstancias de la producción y por sustitución y reglas generales de contratación temporal: la hora del análisis"..., op. cit., pág. 47; y, Pazos Pérez, A., "La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales"..., op. cit., pág. 33.

51 Moreno Vida, M.ª.N., "Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas"..., op. cit., pág. 80; Núñez-Cortés Contreras, P. y Blázquez Agudo, E.M., *La contratación laboral tras la reforma 2022...*, op. cit., pág. 123; y, Nogueira Guastavino, M., "El contrato por circunstancias de la producción..." , op. cit., págs. 81 y 82.

52 Gómez Abelleira, F.J., "Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-Ley 32/2021"..., op. cit., pág. 26.

53 Goerlich Peset, J.M.ª., "La reforma de la contratación laboral..." , op. cit., págs. 42 y 45.

54 Ballester Pastor, M.ª.A., *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica...*, op. cit., págs. 69 y 70.

realización de campañas comerciales por cuanto es evidente que las mismas responden al patrón de ser ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada en el tiempo<sup>55</sup>.

A mi modo de ver, la mejor forma de salvar esa contradicción terminológica entre lo ocasional y lo previsible es entender que la norma se está refiriendo a actividades productivas no permanentes o, si se prefiere, no de ciclo continuado, que sean previsibles, esto es, fundamentalmente, actividades productivas de naturaleza fija discontinua<sup>56</sup>. De hecho, corrobora dicha conclusión el hecho de que el párrafo 5º del art. 15.2 ET que contempla este supuesto de contratación no contenga una previsión análoga a la prevista en el párrafo 1º de dicho precepto que separa, explícitamente, los dos supuestos de contratación previstos por el mismo del trabajo fijo discontinuo.

Además, adviértase que dos previsiones normativas, introducidas por la ya citada Ley 1/2025, de 1 de abril, *de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario*, confirman, sin ningún género de dudas, que la norma se está refiriendo a las actividades productivas fijas discontinuas. Por una parte, la referencia expresa del párrafo 5º del art. 15.2 ET a la inclusión en el supuesto de las “campañas agrarias y agroalimentarias”. Por otra, más todavía, la contenida en el párrafo 7º del mismo precepto cuando señala que “constituye causa para la celebración de este contrato en el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada a estos sectores, la cobertura de una o varias campañas de corta duración, con el límite anual de 120 jornadas reales”. Con todo, dichas previsiones resultan doblemente desconcertantes y evidencian, a mi juicio, una deficiente técnica legislativa. En primer lugar, por la inexistencia de mención en el primero de los preceptos señalados a las campañas de la industria forestal y ganadera, y de las asociadas a dichos sectores y al sector agroalimentario, cuando es evidente que las mismas también integran el supuesto que autoriza la contratación<sup>57</sup>. En segundo lugar, por dar pie a que una norma estatal de alcance general como es el ET efectúe una referencia específica a determinados y concretos sectores de la actividad productiva, algo que no tiene precedentes en nuestro sistema de relaciones laborales. Bajo mi punto de vista, una técnica legislativa mucho más depurada hubiese pasado por remitir genéricamente a la negociación colectiva sectorial la ampliación de la duración legalmente prevista para este supuesto de contratación.

En suma, resulta criticable en la norma que autorice, sin fisuras, la concertación del contrato por circunstancias de la producción, sin ninguna exigencia causal adicional, en los mismos supuestos en los que el art. 16 ET exige la concertación de contratos fijos discontinuos. A mi modo de ver, a la luz del principio de causalidad que inspira la regulación de la contratación temporal, no resulta admisible que unas mismas circunstancias productivas permitan la contratación fija discontinua y, al mismo tiempo, la contratación temporal sin ninguna exigencia causal adicional y con independencia de que se acote la duración de esta última con unos topes temporales relativamente breves.

55 TSJ Cataluña 6 de febrero de 2025 (Rec. núm. 4695/2024).

56 Lahera Forteza, J., “Las cuatro modalidades...”, op. cit., pág. 307.

57 La completa ausencia de concordancia entre el párrafo 5º y el 7º del art. 15.2 ET (pues el primero se refiere a la posibilidad de utilizar el contrato en “las campañas agrarias y agroalimentarias”, y el segundo a hacer lo propio “en el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada a estos sectores”, para “la cobertura de una o varias campañas de corta duración”) queda, en parte, salvada por el hecho de que puede razonablemente entenderse que el sector ganadero forma parte integrante del sector agroalimentario.

Se trata de un supuesto de concertación del contrato por circunstancias de la producción llamativamente descausalizado que propicia situaciones de desigualdad contractual entre trabajadores fijos discontinuos de campaña y una bolsa más o menos amplia de trabajadores temporales, a los que puede recurrir libremente el empleador para ocuparlos en la ejecución de todo o parte de esa misma campaña. Como es lógico, algunas posiciones doctrinales ya han denunciado el escaso rigor causal de este supuesto de contratación<sup>58</sup>. Parece, sin embargo, que el legislador ha sido consciente de dicha distorsión. Por ello probablemente ha limitado, por una parte, los supuestos de contratación fija discontinua en los que se puede concertar este contrato temporal y, por otra, ha acotado temporalmente su duración dentro del año natural.

En efecto, en primer lugar, la concertación del contrato por circunstancias de la producción solo será posible cuando se trate de actividades productivas de temporada o campaña o actividades de prestación intermitente en los términos del art. 16.1 ET, no cuando se trate de contratación fija discontinua ligada a la ejecución de contratos mercantiles o administrativos previsibles que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Y ello por cuanto el párrafo 8º del art. 15.2 ET veda expresamente dicha posibilidad. En estos supuestos de subcontratación de actividades productivas, tal y como también señala dicho precepto, solo podrá concertarse este contrato por tiempo determinado si concurren las circunstancias de la producción señaladas en el art. 15.2 ET.

En segundo lugar, la duración máxima de este supuesto de contratación resulta ostensiblemente menor que en los dos anteriores, si bien ello se ha efectuado con una regulación, ciertamente, oscura que puede suscitar numerosos problemas en la práctica. Como ya se ha dicho, la duración máxima del contrato se limita a noventa días durante el año que, en el caso de empresas del sector agrícola, agroalimentario y forestal, puede alcanzar hasta los ciento veinte días en el año natural. La norma impide que dicha duración máxima pueda ser alcanzada de forma continuada pero no limita el número de trabajadores que hayan de ser ocupados durante esos periodos.

Son diversos los interrogantes que suscita dicha regulación, que no deja de ser, ciertamente, un tanto peculiar y oscura.

En primer lugar, dable es plantearse si la duración máxima rige respecto de cada trabajador contratado con independencia de los demás, de forma que cada trabajador puede conformar un periodo de noventa días (o de ciento veinte diferente) al resto, o en cambio, se ha de considerar en su globalidad. A mi juicio, y al de algunas otras posiciones doctrinales, la norma está apostando claramente por lo segundo<sup>59</sup>. Parece que lo que realmente ha hecho el legislador es dotar al empresario de una bolsa de días de contratación de los que puede hacer uso, de forma discontinua y cualquiera que sea el número de trabajadores que precise, a condición de no superar unos topes temporales

58 Moreno Vida, M.ª N., "Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas"..., op. cit., pág. 76; Vicente Palacio, A. y Ballester Pastor, I., "Principio de causalidad en la contratación (tras la reforma operada por el RD-Ley 32/2021)"..., op. cit., págs. 248 y 249; y, Nogueira Guastavino, M., "El contrato por circunstancias de la producción"..., op. cit., pág. 80.

59 Moreno Vida, M.ª N., "Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas"..., op. cit., pág. 79; y, Núñez-Cortés Contreras, P. y Blázquez Agudo, E.M., *La contratación laboral tras la reforma 2022...*, op. cit., págs. 124 y 125.

máximos dentro del año natural. Es, en suma, esta peculiaridad lo que convierte a este supuesto, como antes se dijo, en una contratación subjetivamente plural pero ceñida a unos mismos periodos de prestación de servicios. Son dos las previsiones normativas que abonan dicha conclusión. Por una parte, el párrafo 5º del art. 15.2 ET exige que esas situaciones ocasionales y previsibles de duración reducida y delimitada *“deberán estar debidamente identificadas en el contrato”*. Por otra, el párrafo 6º del art. 15.2 ET en tanto obliga al empresario, durante el último trimestre de cada año, a trasladar los representantes de los trabajadores *“una previsión anual de uso de estos contratos”*.

En segundo lugar, también hay que plantearse si la utilización discontinua de la prestación de servicios en el marco de este contrato se impone en todo caso, esto es, aunque se prevea una duración inferior a la máxima legal o solamente en caso de alcanzarse ésta. A mi juicio y de algunas posiciones doctrinales<sup>60</sup>, parece claro que la norma está pensando en esta segunda posibilidad. Por consiguiente, si la duración es por el máximo legal, la prestación laboral debe ser discontinua pero no si es inferior. Y ello porque la prohibición de utilización continuada de la prestación laboral de servicios derivada de este particular supuesto de contratación la predica el párrafo 6º del art. 15.2 ET del máximo legal de noventa días o, en su caso, de ciento veinte días para los sectores productivos antes señalados. Esta interpretación implica entender que nada impediría, al amparo de esta modalidad de contratación, que los trabajadores contratados prestasen servicios de forma continuada, esto es, sin interrupciones en la actividad durante un tiempo inferior a los máximos señalados. Piénsese, por ejemplo, en la contratación de los trabajadores necesarios con ocasión de una única campaña anual de corta duración, no superior a dichos topes máximos. Confirma dicha conclusión el hecho de que el párrafo 7º del art. 15.2 ET disponga expresamente que *“constituye causa para la celebración de este contrato en el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada a estos sectores, la cobertura de una o varias campañas de corta duración, con el límite de 120 jornadas reales”*. Y es que no tendría mucho sentido que, en los sectores de actividad aludidos, pudiera celebrarse el contrato para una única prestación continuada de duración inferior a ciento veinte días y no pudiese hacerse por una duración inferior a noventa cualesquiera otros sectores de la producción. Como muestra, un botón: la doctrina judicial ha validado, por ejemplo, la legalidad de la contratación continuada de un trabajador durante ochenta y nueve días para cubrir la carga de trabajo existente en la empresa tras el periodo navideño<sup>61</sup>.

En suma, a mi modo de ver, resulta distorsionante que el art. 15 ET, cuya reforma en 2021 apostó claramente por la contención de la temporalidad, abra una vía de escape tan clara a la misma permitiendo recurrir al contrato por circunstancias de la producción para la ejecución de prestaciones de trabajo intermitentes, típicas del trabajo fijo discontinuo. Dicha previsión podrá plantear problemas en aquellos supuestos en los que, año tras año, unos mismos trabajadores vienen siendo llamados para trabajar en campañas o en actividades productivas meramente intermitentes sin superar los

60 García Viña, J., “La reforma de la contratación temporal. El contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución”..., op. cit., pág. 122; y, Moreno Vida, M.ª N., “Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas”..., op. cit., pág. 80.

61 TSJ País Vasco 15 de julio de 2025 (Rec. núm. 1251/2025).

periodos máximos de ocupación señalados por la norma. Podría plantearse ante la jurisdicción hasta qué punto esa reiteración no evidencia que la modalidad de contratación a través de la que habría que ocupar a dichos trabajadores debe ser el contrato fijo discontinuo y no un contrato eventual. Será cuestión de tiempo.

Desde aquí no se desconoce que el propósito del legislador autorizando dicha posibilidad de contratación tan acusadamente descausalizada es propiciar cierto margen de flexibilidad contractual a las empresas de actividad fija discontinua, permitiéndoles recurrir a una bolsa más o menos extensa de trabajadores eventuales, si bien por un tiempo limitado, con ocasión de la ejecución y desarrollo de cada campaña o actividad productiva de la que se trate. Ahora bien, desde mi punto de vista, hubiese sido más respetuoso con el principio de causalidad en la contratación que la ley hubiese condicionado claramente la incorporación al trabajo de mano de obra temporal durante esos periodos ocasionales a la existencia de circunstancias imprevisibles de incrementos cuantitativos y/o cualitativos de la actividad productiva que justificasen las señaladas contrataciones.

## 5. REVISIÓN CRÍTICA Y PROPUESTAS DE REFORMA

Tal y como ha quedado expuesto en las páginas anteriores, la reforma operada por el art. RDL 32/2021 en materia de contratación temporal adolece de diversos problemas técnicos que dificultan ostensiblemente la labor interpretativa del operador jurídico e impiden garantizar de manera suficiente el principio de causalidad en la contratación. Dichos defectos se proyectan y visibilizan, singularmente, sobre la regulación del contrato por circunstancias de la producción, modalidad contractual que, como sabe, constituye, hoy por hoy, el paradigma de la contratación temporal estructural.

Algunas de las deficiencias técnicas más notorias pudieran haberse solventado con una reforma del art. 8.2 ET para dar una respuesta coherente a las cuestiones relacionadas con la exigencia de forma escrita del contrato y los efectos de su inobservancia. También, y especialmente, con la aprobación de un nuevo reglamento de desarrollo que sustituyese al viejo RD 2720/1998, de 18 de diciembre, con objeto de evitar distorsiones entre la regulación legal y reglamentaria y, al tiempo, solventar algunas de las dudas interpretativas que actualmente suscita la regulación de los distintos supuestos de contratación del art. 15.2 ET.

La ausencia de una y otra medida no hace sino agravar las deficiencias técnicas que, ya de por sí, presenta la citada disposición legal. De entrada, la definición de los distintos supuestos que permiten la celebración de este contrato no es un modelo de claridad, dificultando, sobremanera, la labor del operador jurídico en claro contraste con la regulación del contrato de sustitución y con la del propio contrato por circunstancias de la producción antes de su reforma en 2021. Dicha falta de claridad normativa juega claramente en contra de la seguridad jurídica y propiciará, a mi juicio, un progresivo incremento de la litigiosidad.

Junto a ello, la norma ha abierto excesivamente el abanico de supuestos en los que cabe la concertación de este contrato. Se propicia con ello cierto contrasentido con el objetivo declarado por

la exposición de motivos del RDL 32/2021 de simplificar la contratación temporal. Como se ha visto en estas páginas, el vigente art. 15.2 ET permite la concertación del contrato por circunstancias de la producción hasta en tres supuestos distintos que se configuran normativamente como modalidades contractuales cuasi autónomas e independientes. Si se computa en su globalidad, antes de la reforma de 2021, el art. 15 ET contemplaba hasta cuatro supuestos de contratación temporal estructural. Ahora, dichos supuestos han crecido pues son cinco (tres por circunstancias de la producción y dos por sustitución). Es evidente, por tanto, que la simplificación no ha sido tan notoria como la anunciada por el legislador. Algunas posiciones doctrinales han reparado también en este extremo. No solo se ha reprochado a la reducción operada el hecho de resultar más cosmética que real. También se ha vaticinado una mayor litigiosidad debido a la evidente complejidad técnica de los distintos supuestos de contratación<sup>62</sup>, que dan acogida a diversos conceptos jurídicos indeterminados<sup>63</sup>.

En tercer lugar, también como se ha visto aquí, la reforma ha convertido al contrato por circunstancias de la producción en una modalidad contractual de contratación por tiempo determinado de causalidad endiablada o, cuanto menos, muy retorcida, en claro perjuicio del objetivo de propiciar empleo estable. La referencia normativa a las enigmáticas “oscilaciones” o la posibilidad de celebrar el contrato ante situaciones “ocasionales y previsibles que tengan una duración reducida y delimitada” son buena muestra de ello”. Amén del contrasentido que representa que dicha ambigüedad de la norma probablemente permita resucitar en parte el derogado contrato de obra o servicio dando cobertura contractual a supuestos que venían inscribiéndose en el mismo antes de su eliminación por el RDL 32/2021<sup>64</sup>. Algunos pronunciamientos de la doctrina judicial han puesto en evidencia dicha realidad, concretamente, en el ámbito del empleo público local cuando se contrata temporalmente para la ejecución de programas de fomento de empleo financiados por la UE<sup>65</sup>.

En suma, las deficiencias técnicas aludidas, a mi juicio, permiten apostar por la conveniencia de que el legislador acometa una nueva reforma del contrato por circunstancias de la producción mucho más orientada al reforzamiento del principio de causalidad de la contratación por tiempo determinado.

Respecto de los aspectos formales, sería, a mi juicio, necesario que el legislador reformase el art. 8.2 ET con objeto de dotar al precepto de una redacción totalmente coherente con los arts. 15.1 y 15.4 ET. Por consiguiente, el nuevo art. 8.2 ET debería, amén de eliminar la anacrónica referencia al contrato para obra o servicio determinado, imponer la forma escrita del contrato por circunstancias de la producción con independencia de su duración y suprimir la posibilidad de salvar el defecto de forma escrita con la prueba del carácter temporal de la prestación de servicios.

62 Gómez Abelleira, F.J., “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-Ley 32/2021”..., op. cit., pág. 22; y, Núñez-Cortés Contreras, P. y Blázquez Agudo, E.M., *La contratación laboral tras la reforma 2022*..., op. cit., págs. 14 y 15.

63 Goerlich Peset, J.M.ª, “La reforma de la contratación laboral”..., op. cit., pág. 36.

64 Montoya Medina, D., “Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021”..., op. cit., pág. 30.

65 TSJ Andalucía 20 de marzo de 2025 (Rec. núm. 1389/2024). Como constata dicho pronunciamiento, la jurisprudencia venía autorizando la contratación para obra o servicio determinado por los entes locales para la ejecución de programas de fomento de empleo juvenil. Cfr. STS 8 de junio de 2017 (Rec. núm. 1365/2017).

En cuanto a los aspectos sustantivos de esta modalidad contractual, la principal línea de reforma debería orientarse a eliminar la confusión terminológica entre los conceptos de “*imprevisibilidad*”, “*ocasionalidad*” y “*previsibilidad*”. Una eventual mejora normativa pasaría, a mi juicio, por prescindir de estas expresiones y reemplazarlas por categorías más precisas, como “*circunstancias extraordinarias sobrevenidas*” para los supuestos imprevisibles y, en su caso, “*circunstancias programadas o de reiteración cíclica*” que habrían de reconducirse normativamente, de manera diáfana, hacia el contrato fijo discontinuo.

Bajo estos parámetros, *de lege ferenda*, podría ser interesante apostar por la supresión del segundo y tercer supuesto de contratación regulados actualmente por el art. 15.2 ET con objeto de circunscribir la contratación por circunstancias de la producción a las razones de eventualidad contempladas por el primero de los supuestos aquí analizados. De esta forma la causa del contrato se habría de circunscribir a la concurrencia sobrevenida de circunstancias extraordinarias, de carácter temporal, cuya aparición evidenciase la insuficiencia de la plantilla existente para desarrollar la actividad productiva derivada de las mismas. Para facilitar la determinación de qué supuestos podrían encontrar amparo en ese concepto de circunstancias extraordinarias sobrevenidas, la norma podría, asimismo, contener una llamada a la negociación colectiva sectorial que, ello no obstante, no podría calificar como tales actividades productivas habituales ni de reiteración cíclica.

La supresión de la posibilidad de recurrir al contrato por circunstancias de la producción para cubrir las denominadas “*oscilaciones*” que se produzcan en la plantilla, podría venir, a su vez, acompañada por la introducción en la regulación del contrato de sustitución de una mención específica que autorizase su concertación para suplir las ausencias de trabajadores por vacaciones y permisos.

Por su parte, la eliminación del supuesto relativo a situaciones ocasionales y previsibles propiciaría el reforzamiento del principio de estabilidad en el empleo en las actividades productivas de carácter fijo discontinuo. Ello, además, podría efectuarse sin perjuicio de introducir en el art. 16 ET una previsión autorizando expresamente a las empresas dedicadas a actividades de ciclo discontinuo a celebrar contratos por circunstancias de la producción cuando, durante la ejecución de la campaña o de la actividad intermitente de la que se trate, concurren razones de eventualidad que lo justifiquen en los términos del art. 15.2 ET. Dicha previsión podría contener un límite específico a la duración del contrato, inferior al establecido con carácter general, que bien podría inspirarse en el actual de noventa días anuales, con objeto de evitar una utilización abusiva de la contratación temporal en estos contextos.

## 6. CONCLUSIONES

La regulación del contrato por circunstancias de la producción, tal como ha sido configurado tras el RDL 32/2021, presenta una serie de deficiencias técnicas y disfunciones interpretativas que amenazan la coherencia del vigente sistema de contratación temporal con los objetivos perseguidos por su última reforma legal. El principio de causalidad, concebido como salvaguarda frente a la temporalidad

injustificada, ha quedado diluido por la ambigüedad terminológica del art. 15 ET, especialmente en la distinción entre circunstancias imprevisibles, previsibles y oscilaciones que permiten celebrar una misma modalidad contractual. Esta ambigüedad genera inseguridad jurídica tanto para las empresas como para los trabajadores y suscita una creciente dependencia normativa de la interpretación judicial y de los criterios técnicos de la Inspección de Trabajo.

Con el pretexto declarado de contener la temporalidad, el legislador ha dado paso a un marco normativo más ambiguo y complejo, donde las fronteras entre temporalidad legítima y fraude contractual son, ciertamente, difusas. El exceso de indeterminación legal obliga a recurrir al control judicial *ex post*, lo que no solo retrasa la cauterización de los abusos y distorsiones en la contratación, sino que propicia un aumento de la litigiosidad.

La mejora de la regulación normativa del contrato por circunstancias de la producción exige su depuración técnica. Una reforma que precise sin fisuras los supuestos que permitan su concertación, favorezca las exigencias de motivación causal del contrato y el control preventivo de su eventual utilización abusiva. Solamente por esta vía podrá dicha modalidad contractual propiciar el cumplimiento de la finalidad que inspiró la reforma de 2021: garantizar que la temporalidad responda a verdaderas necesidades coyunturales y no constituya un instrumento estructural de precarización en la contratación. Desde esta perspectiva, a mi juicio, la doctrina *iuslaboralista* debe autoimponerse una reflexión seria sobre cuáles son las mejores vías para que la regulación del contrato por circunstancias de la producción vea reforzada el principio de causalidad y se garantice su eficacia a la hora de prevenir abusos sin menoscabar por ello la flexibilidad necesaria para la gestión empresarial en la contratación de mano de obra.

## 7. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Alujas Ruiz, J.A., "Efectos de la reforma laboral de 2021 sobre la contratación y la temporalidad", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 475, 2023.
- Ballester Pastor, M.A., *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2022.
- Cabeza Pereiro, J., "Contratos por circunstancias de la producción y por sustitución y reglas generales de contratación temporal: la hora del análisis", *Revista de Derecho Social*, núm. 98, 2022.
- Calvo Gallego, F., "La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 1, 2022.
- García Viña, J., "La reforma de la contratación temporal. El contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución", en AA.VV., (Maldonado Montoya, J.P., Marín Moral, I. y Sempere Navarro, A.V., Dirs.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, Madrid, 2022.
- Gimeno Díaz de Atauri, P., "La reforma laboral de la contratación de 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: primer avance", *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca, Madrid, 2022.

## LA ENDIABLADA CAUSALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Goerlich Peset, J.M.<sup>a</sup>. (Dir.) *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 13<sup>a</sup> ed., 2025.

Goerlich Peset, J.M.<sup>a</sup>., "La reforma de la contratación laboral", en AA.VV. (Goerlich Peset, J.M.<sup>a</sup>., Mercader Uguina, J.R. y De la Puebla Pinilla, A., Dirs.), *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

Gómez Abelleira, F.J. "Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-Ley 32/2021", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 3, 2022.

Gómez Salado, M.Á., "Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre", *Lan Harremanak*, núm. 48, 2022.

Lahera Forteza, J., "Las cuatro modalidades del contrato temporal por circunstancias de la producción", *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca, Madrid, 2022.

Montoya Medina, D., "Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 3, 2022.

Moreno Vida, M.<sup>a</sup>.N., "Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas", en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L, Rodríguez Escanciano y S. Rodríguez Iniesta, G., Dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia, 2022.

Nieto Rojas, P., "La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en material de encadenamiento, sanciones y presunciones", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, 2022.

Nogueira Guastavino, M., "El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021", *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca, Madrid, 2022.

Núñez-Cortés Contreras, P. y Blázquez Agudo, E.M., *La contratación laboral tras la reforma 2022*, Tecnos, Madrid, 2023.

Pazos Pérez, A., "La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales", *Revista Derecho social y empresa*, núm. 17, 2022.

Roqueta Buj, R., "La aplicación de la reforma laboral en las Administraciones Públicas", *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca, Madrid, 2022.

Sala Franco, T., "La temporalidad en el empleo público", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 1, 2021.

Servicio de Estudios de UGT, "Primeros efectos de la reforma laboral de 2021. Golpe a la temporalidad y mejora de derechos", *Análisis y contextos*, núm. 40, 2022. Disponible en: <https://servicioestudiosugt.com/analisis/>.

Vicente Palacio, A., "Obituario. Contrato para obra o servicio determinado: descanse en paz. ¡Viva el contrato fijo discontinuo!", *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Cinca, Madrid, 2022.

Vicente Palacio, A. y Ballester Pastor, I. "Principio de causalidad en la contratación (tras la reforma operada por el RD-Ley 32/2021)", en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L, Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G., Dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia, 2022.