



ANTONIO PEDRAJAS QUILES,

Socio-Director de Abdón Pedrajas. Profesor de Derecho del Trabajo en CUNEF.
apq@abdonpedrajas.com

Los nuevos contratos temporales por circunstancias de la producción

// 1. El nuevo artículo 15.1 del ET establece la presunción de que los contratos de trabajo se conciertan “por tiempo indefinido”. Así, solamente podrán celebrarse contratos de duración determinada en los supuestos expresamente previstos en la ley. Se trata de una presunción *iuris tantum*, a favor del carácter indefinido del contrato. Es decir, aunque admite prueba en contrario, la presunción supone la alteración de la carga de la prueba procesal acerca de su naturaleza indefinida o temporal.

A partir de este novedoso e importante planteamiento, los únicos supuestos de contratos de trabajo de duración determinada expresamente previstos –al margen de los formativos–, son los contratos por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, tratándose de una enumeración cerrada.

De esta forma, desaparece del marco legal el contrato eventual por circuns-

tancias de la producción y el contrario de obra o servicio determinado. Esta última modalidad contractual, que ya había sido fuertemente cuestionada por la jurisprudencia interna y comunitaria (por todas, STS de 29 de diciembre de 2020 o STJUE de 24 de junio de 2021) y daba cobertura formal al porcentaje de contratos temporales más elevado (alrededor de 4,5 millones en el año 2021).

// 2. Entrando en la regulación del nuevo contrato temporal por circunstancias de la producción, para que proceda su uso es necesario que especifique con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias justificativas concretas y su conexión con la duración prevista.

A estos efectos, la norma define circunstancias de la producción, como el “*incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre*

Los únicos supuestos de contratos de trabajo de duración determinada expresamente previstos –al margen de los formativos–, son los contratos por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora •

el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el Art. 16.1" (contrato fijo discontinuo). Esta constituye la primera modalidad del contrato por circunstancias de la producción.

El nuevo precepto especifica concretamente que "entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales". Y que "no podrá identificarse como causa del contrato de circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contratos, subcontratas 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".

Por otra parte, "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". Esta constituye la segunda modalidad del contrato por circunstancias de la producción.

// 3. De la literalidad de la norma, es previsible que en el futuro se planteen problemas interpretativos a la hora de aplicarla. Pues ha quedado el espacio del contrato temporal por circunstancias de la producción fuertemente limitado, sobre todo en lo que a su primera modalidad se refiere.

En este sentido, la ley habla de "incrementos ocasionales e imprevisibles" de la actividad empresarial, así como de "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 responda a los supuestos incluidos en el Art. 16.1".

Más tarde, viene a establecer un elemento cuantitativo, cual es la duración de estas necesidades temporales de la empresa –seis meses, ampliable por convenio a 12 meses en la primera modalidad, y a 90 días al año en la segunda–, distinguiendo así la necesidad

temporal coyuntural, de la necesidad temporal estructural de la empresa.

// 4. La ley habla de "incrementos ocasionales e imprevisibles" en la primera modalidad del contrato, y de "situaciones ocasionales previsibles" en la segunda. Sin embargo, nada dice acerca de la previsibilidad o imprevisibilidad de las oscilaciones de actividad, pertenecientes también a la primera modalidad de contratación, que permite su uso aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Dentro de la primera modalidad de contratación parece, por lo tanto, que deben entenderse como supuestos independientes de contratación temporal las circunstancias productivas

carácter ocasional. Por cuanto la ley permite expresamente su uso "aun tratándose de la actividad normal de la empresa". En mi opinión, tampoco el carácter imprevisible resulta exigible en esta modalidad de contratación. En efecto, del hecho de que la ley incluya expresamente dentro de las oscilaciones las derivadas de las vacaciones anuales, que son perfectamente previsibles, cabe concluir que son supuestos distintos. Y que, a diferencia del incremento ocasional e imprevisible, las oscilaciones pueden dar cobertura a necesidades previsibles y no ocasionales de las empresas.

// 6. A la segunda modalidad del contrato por circunstancias de la



vinculadas a incrementos ocasionales e imprevisibles. Y por otro lado, las vinculadas a las oscilaciones del volumen general de actividad que genere un desajuste entre el empleo estable y el requerido para dicha oscilación.

Respecto de este supuesto, no parece que sea exigible el requisito del

producción se refiere el Art. 15.2 del ET, cuando habla de "situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada" en los términos siguientes:

- a) Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural.



La reforma en materia de contratación temporal era una asignatura pendiente; siendo un objetivo de país que alcancemos altas cotas de estabilidad en un empleo de calidad. La tasa de temporalidad española ha llegado a triplicar por momentos la media comunitaria ●

b) Podrá ser utilizado con cuantas personas trabajadoras sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las situaciones concretas.

c) Las situaciones deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

d) Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada, no pudiéndose concertar un solo contrato de 90 días, sino varios contratos de menos días; con el tope máximo de la duración sumada de todos ellos de 90 días.

e) 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, lo que exige una cierta planificación de la contratación temporal por parte de la empresa.

La ley parece estar pensando en los trabajos de corta duración que por su previsibilidad se ajustarían a esta modalidad contractual (por ejemplo, en el caso de las rebajas del sector del comercio).

// 6. La ley también incluye importantes novedades en materia de encadenamiento de contratos temporales. Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses (antes, el plazo era de 24 meses en un periodo de 30 meses: ver supra), 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 (excluyéndose, pues, de la cadena de contratación los contratos de sustitución de personas y los contratos formativos), 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 (Art. 44 del ET) o convencionalmente (Art. 15.5 del ET).

Asimismo –siendo ésta una novedad importante de la reforma, tratándose de un supuesto antes remitido a la negociación colectiva–, adquirirá la condición de fija la última persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses, mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. Los problemas interpretativos de este precepto se van a centrar sin duda alguna en la identificación de lo que deba entenderse por puesto de trabajo.

// 7. Estas dudas interpretativas tendrán que ir siendo paulatinamente aclaradas por nuestros tribunales. En todo caso, la reforma en materia de contratación temporal era una asignatura pendiente, siendo un objetivo de país que alcancemos altas cotas de estabilidad en un empleo de calidad. La tasa de temporalidad española ha llegado a triplicar en algunos momentos la tasa media comunitaria. Estas cifras resultan sorprendentes si se tiene en cuenta que hay países comunitarios con reglas de contratación temporal mucho más permisivas que las españolas. Seguramente nuestras tasas de temporalidad obedezcan a una vieja "cultura de temporalidad", unido a las estrictas y exigentes reglas en materia de extinción contractual, únicamente moderadas tras la reforma de 2012.]

