

Luces y sombras interpretativas de los nuevos contratos por circunstancias de la producción

Interpretive highlights and shadows of the new contracts due to production circumstances

Francisco Javier Gómez Abelleira*

*Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid*

doi: 10.20318/labos.2026.10582

Resumen: En materia de causas de la contratación temporal, la reforma realizada por el RDL 32/2021 dio a luz un contrato por circunstancias de la producción sobre las cenizas del tradicional contrato eventual. El nuevo contrato son, en realidad, dos, uno por causas imprevisibles y otro por causas previsibles. Transcurridos cuatro años de funcionamiento de estos nuevos contratos, en el plano hermenéutico, abundan más las sombras que las luces. Este trabajo trata de iluminar esos espacios en sombra, todavía con escaso apoyo jurisprudencial. La línea directriz por la que se opta es la del par previsibilidad - imprevisibilidad, que permite esbozar el espacio que debe ocupar el contrato por circunstancias de la producción en su modalidad larga sobre la base de lo que es irregular o no cíclico, mientras que el terreno propio del contrato corto es el de lo cíclico, más próximo por tanto al ámbito del fijo discontinuo, aunque aquel venga más marcado por la ocasionalidad que este último.

Palabras clave: Contrato por circunstancias de la producción, contrato fijo discontinuo

Abstract: With regard to the grounds for fixed-term employment, the reform approved by Royal Decree-Law 32/2021 gave rise to a contract based on production-related circumstances, emerging from the ashes of the traditional so-called “contrato eventual”. The new contract is, in reality, not one but two contracts: one for unforeseeable reasons and another for foreseeable reasons. Four years into the operation of these new contracts, from an interpretative perspective, there are more shadows than lights. This paper seeks to shed light on these grey areas, which still lack substantial case-law support. The guiding principle adopted is that of the predictability-unpredictability dichotomy, which allows us to outline the scope that the longer contract due to production circumstances should occupy on the basis of what is irregular or non-cyclical, whilst the domain of the shorter contract is that of the cyclical, and is therefore closer to the sphere of the so-called “contrato fijo discontinuo” (intended for permanent but intermittent work, sometimes translated as “vertical part-time work”), although the former is more characterised by occasionality than the latter.

Keywords: Contract based on production circumstances, vertical part-time contract (or “permanent contract for intermittent work”).

1. Introducción

Si hubo un tema que atormentó al iuslaboralismo español durante décadas, ese fue el abuso de la contratación temporal. Se llegó a acuñar la expresión “cultura de la temporalidad”. Nada menos que durante las tres décadas que precedieron al RDL 32/2021 (estamos hablando en realidad desde finales de los 80 del siglo pasado), uno de los temas que más reformas legislativas motivaron fue la contratación de duración determinada. La preocupación por este tema no era, tan solo, de índole académica, sino que estaba en la primera línea de la agenda social y política en materia laboral. De hecho, como decía, fueron múltiples las intervenciones legislativas dirigidas a luchar contra ese fenómeno de la excesiva temporalidad; la mayoría, con escasos resultados prácticos¹.

Dentro de ese concepto general de “abuso de la contratación temporal”, podían englobarse dos realidades distintas. Por un lado, el uso abiertamente ilegal de las modalidades de contratación temporal, utilizadas para dar cobertura a empleos en el fondo indefinidos desde cualquier perspectiva de análisis. Por otro lado, una tendencia a utilizar contratos de duración determinada en situaciones dudosas, tendencia propiciada por una falta de nitidez o claridad en los perfiles de las diferentes modalidades contractuales temporales y también, todo hay que decirlo, por una negociación colectiva que en ocasiones produjo una “erosión” de la causalidad exigible². Relacionado con esto último se encontraban las líneas jurisprudenciales que fueron perfilándose durante décadas, en general complacientes con la utilización de la contratación de duración determinada, a una de las cuales asestó un golpe ciertamente implacable la importante STS 29-12-2020, seguida por la de 2-2-2021: esta jurisprudencia abría un horizonte de relativa decadencia al contrato de obra y servicio determinado, profusamente utilizado hasta entonces en el marco de las ubicuas contrataciones.

No fue necesario, sin embargo, esperar el impacto de esta jurisprudencia en el mercado laboral. Pocos meses después, el RDL 32/2021 enviaba directamente al baúl de la historia a un contrato que había tenido un enorme protagonismo en la historia de los abusos de la contratación temporal. Probablemente, esta medida, sumada a la renovación del contrato fijo discontinuo y al endurecimiento de las sanciones administrativas por uso indebido o ilegal de las modalidades contractuales, habrían sido suficientes para quebrar esa ya referida “cultura de la temporalidad” y reconducir la llamativamente elevada tasa de temporalidad a rangos más normales en el panorama europeo. Sin embargo, la reforma fue más allá y dio a luz, sobre las cenizas del clásico contrato eventual, a un nuevo contrato, llamado “por circunstancias de la producción”.

Dados estos antecedentes, someramente expuestos, no parece exagerado sostener que la reforma de las causas habilitantes de la contratación temporal llevada a cabo por el RDL 32/2021 es la más importante en la historia del tema. Sus resultados en términos de reducción de la tasa de temporalidad son espectaculares. Y eran perfectamente

¹ Sobre lo comentado en este párrafo, remito a F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *Contratos laborales y temporalidad. La política legislativa de contratación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

² J. CALVO GALLEGÓ, *El papel de la negociación colectiva en la regulación de las modalidades contractuales tras la reforma laboral*, Atelier, Barcelona, 2025, p. 56.

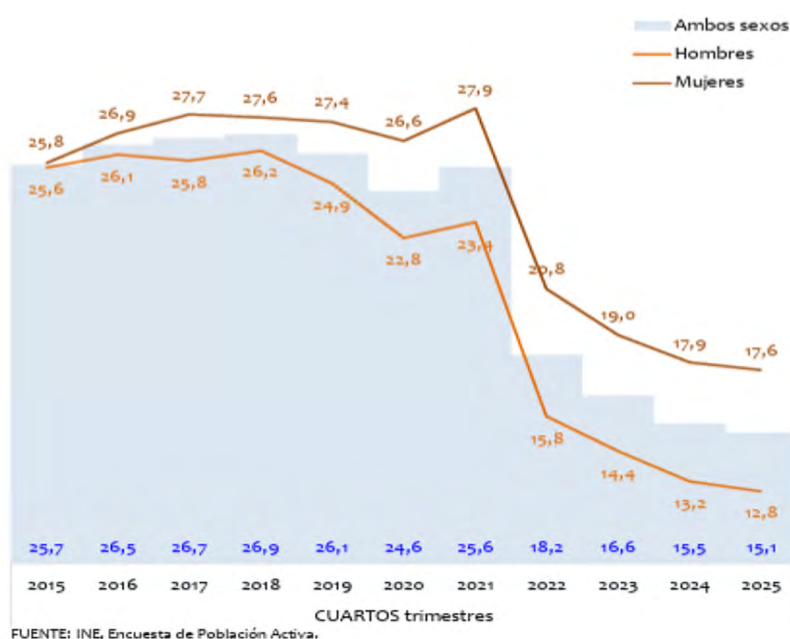
esperables, al eliminar de raíz la principal fuente de contratación temporal (el ya referido contrato de obra y servicio determinado, especialmente relevante en el menú de contratos, siquiera fuera por ser el que ofrecía un mayor rango de duración y posiblemente una mayor holgura causal).

Las páginas que siguen buscan llevar a cabo un análisis con la perspectiva de los cuatro años transcurridos desde la entrada en vigor de las modificaciones operadas en materia de modalidades contractuales de duración determinada. Empezaremos aludiendo al efecto más espectacular de la reforma, que es la reducción en la tasa de temporalidad, pero habrá matices que considerar. Posteriormente, nos adentraremos en el estudio del contrato por circunstancias de la producción, el único de los regulados en el artículo 15 ET que suscita interés tanto desde el punto de vista del impacto sistémico en el mercado laboral como desde el punto de vista de hermenéutica jurídica. El lector no echará en falta un análisis del contrato de sustitución, que incorporó novedades menores que ya fueron analizadas en su momento en esta misma revista al poco de ser aprobada la reforma³, y que ni tiene el impacto sistémico del otro contrato ni tampoco plantea grandes problemas interpretativos que deban ser revisados aquí.

2. Reducción drástica e inmediata de la tasa de temporalidad tras el RDL 32/2021

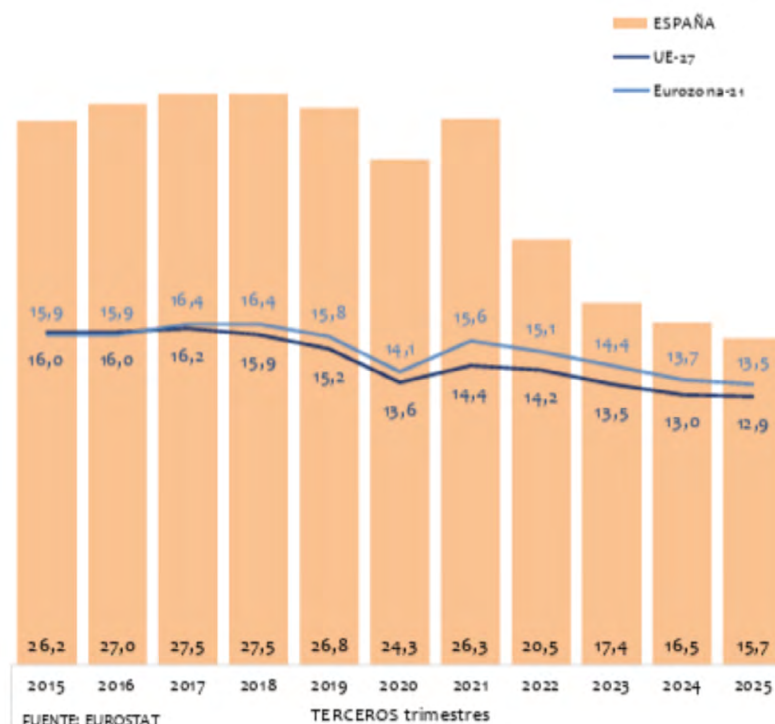
En su objetivo de producir una drástica e inmediata reducción en la tasa de temporalidad, la reforma fue verdaderamente exitosa: al poco de entrar en vigor el RDL 32/2021, dicha tasa cayó diez puntos porcentuales (del entorno del 25 por 100 a alrededor del

Tasa de temporalidad
s./(Asalariados de cada sexo).



³ Véase F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3 (2022), número extraordinario, págs. 29-30.

Tasa de temporalidad (15 a 64 años).
s./Total asalariados



15 por 100), lo que nos aproxima estadísticamente a la media de la Unión Europea. Así lo muestra gráficamente el informe trimestral “Análisis del Mercado de Trabajo” núm. 156, correspondiente al cuarto trimestre de 2025, que publica el Ministerio de Trabajo y Economía Social:

Quedarse en este dato estadístico aislado sería frívolo. La precariedad laboral es un concepto complejo⁴. Puede incluir la variable de tipología contractual, pero, en realidad, esta variable no es una condición necesaria para hablar de precariedad: esta también puede darse en contratos que formalmente no son temporales, pero que lo son en el fondo o materialmente. Con los datos del mercado de trabajo en estos años, cabe afirmar que una cosa es el efecto estadístico y otra muy distinta es la calidad en el empleo. Lo que produjo la reforma de 2021 fue, ciertamente, un enorme trasvase desde el contrato para obra y servicio determinado al contrato fijo discontinuo; también, aunque en menor medida, del eventual al fijo discontinuo. Un contrato fijo discontinuo, al menos en su variante clásica o tradicional, es esencialmente un contrato de temporada. Es lo que en inglés se llamaría un “seasonal contract”⁵, epítome del contrato de duración determina-

⁴ “Temporalidad y precariedad no son conceptos idénticos. Aunque la temporalidad puede ser un indicador sólido de precariedad, esta conforma un concepto más amplio, que hace referencia fundamentalmente a la calidad del empleo considerando una variedad de indicadores, como el citado de temporalidad o, especialmente, el de pobreza salarial. En este sentido, un concepto ampliamente aceptado de precariedad es el ofrecido por Rodgers (1989), quien plantea varias dimensiones de la precariedad (inestabilidad, desprotección, inseguridad y vulnerabilidad económica y social), que permiten asociarla a un empleo que no garantiza renta suficiente para mantener un nivel de vida decente” (F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *Contratos laborales y temporalidad*, cit., p. 28).

⁵ “Permanent seasonal contract” es la traducción que de fijo discontinuo aparece, por ejemplo, en la STJUE 8 mayo 2019 (C-161/18).

da. Se trata de una figura tan singular que, en otras versiones lingüísticas del TJUE, o bien no se traduce y la expresión aparece en español, o bien la traducción de “trabajador fijo discontinuo” es “trabajador a tiempo parcial de tipo vertical cíclico” (“travailleur à temps partiel de type vertical cyclique”, “vertical part-time worker”, “lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico”, “trabalhadores a tempo parcial com distribuição vertical do tempo de trabalho”, etc.)⁶. Esta modalidad contractual no ofrece, sin embargo, una auténtica garantía de tiempo de trabajo anual, a diferencia de lo que ocurre con un verdadero contrato a tiempo parcial. De alguna manera, en el fijo discontinuo no solo hay incertidumbre acerca del cuándo de la prestación, sino también acerca del cuánto. Es llamativo que una reforma que tanta importancia confirió a la figura del contrato fijo discontinuo y a la seguridad en el empleo no haya intervenido en esta cuestión controvertida de la falta de llamamiento o del llamamiento tardío o del pase temprano a inactividad por causas del negocio. Coincidimos con Goerlich en que, a la vista del silencio normativo y algún dato más que él apunta, “cuando la falta de llamamiento –o circunstancias similares como la anticipación del cese de actividad– responda al normal desenvolvimiento del contrato fijo-discontinuo, no se precisa formalidad alguna”⁷. El contrato fijo discontinuo se está convirtiendo en una de las herramientas preferidas para afrontar las irregularidades en los procesos productivos, sin necesidad de tener que acudir a otros mecanismos más onerosos, como los ertes. Esta realidad provoca precariedad, puesto que el trabajador no tiene garantizado un período mínimo de prestación laboral ni, por tanto, una retribución garantizada al año.

Como decíamos, conseguir un determinado efecto estadístico no equivale necesariamente a una mejora tan correlativamente drástica y espectacular en las condiciones laborales. La precariedad laboral es multifactorial y multidimensional. Como señalan Conde-Ruiz y Lahera, “hay un segmento de los trabajadores, que a pesar de que su contrato ahora tiene la etiqueta de indefinido, sigue siendo muy precario cuando miramos al número de días trabajados, a su salario, al tipo de jornada y a los elevados periodos de inactividad que presentan”⁸. En sentido análogo, señalan Doménech y García que la mejora estadística producida por la reforma de 2021 “ha convivido con dos debilidades persistentes que menoscaban la estabilidad: la elevada tasa de rotación laboral y unas transiciones del empleo al desempleo aún excesivas”⁹.

Lo cierto es que un contrato indefinido dice poco, de entrada, acerca de la duración real de la relación laboral; de ahí la distinción entre temporalidad contractual y temporalidad empírica (Conde-Ruiz): “while the reform has proven very effective at reducing the “contractual” temporary employment rate, it has not proven successful in

⁶ Por ejemplo, asuntos acumulados C-439/18 et C-472/18.

⁷ J.M. GOERLICH PESET, “Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, Número extraordinario La reforma laboral de 2021, p. 69. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6639>

⁸ J.I. CONDE-RUIZ, J. LAHERA FORTEZA, “Retos Futuros del Mercado de Trabajo en España”, Fedea Policy Paper 2023/05 Septiembre de 2023, p.

⁹ R. DOMÉNECH, J.R. GARCÍA, “Menos temporalidad, ¿más estabilidad?”, BBVA Research, junio 2025.

mitigating labor instability or reducing “empirical” temporary employment”¹⁰. En una línea similar, un reciente informe de USO pone de relieve la preponderancia de contratos de muy corta duración; concretamente, “en 2025, el 34,2 % de los contratos, uno de cada tres, duró menos de un mes. A pesar del intento de estabilizar el empleo, estos datos corroboran que la rotación sigue siendo altísima, con una extinción y reactivación constante de contratos”¹¹.

En suma, aunque no es discutible que la reforma de 2021 ha logrado alinear nuestra tasa de temporalidad con la de los países de la UE, la precariedad laboral, como fenómeno multidimensional, persiste en amplias capas del mercado de trabajo español, ya se mida en términos de rotación, de garantía de remuneración anual o de baja productividad / bajos salarios. No hay que caer, por tanto, en la complacencia. Tampoco en un reduccionismo infantil que cree que la calidad del empleo se consigue, principalmente, a golpe de normas jurídicas: la calidad del empleo depende, esencialmente, de la existencia de empresas sólidas, altamente competitivas, que emplean a individuos con elevada formación y productividad.

3. La definición de las causas habilitantes del contrato por circunstancias de la producción

Uno de los problemas que plantea cualquier reforma profunda de una institución jurídica es el que representa la “tabula rasa”. La elaboración jurisprudencial previa puede devenir inservible en muchos aspectos para la aplicación de las nuevas reglas. Y la construcción de un corpus jurisprudencial que clarifique los aspectos más oscuros de la nueva regulación suele requerir muchos años. En el análisis efectuado en 2022 en la obra “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”, anticipamos que alcanzar cierto nivel de certeza en torno a las nuevas causas del contrato por circunstancias de la producción iba a tomar un tiempo dilatado. Cuatro años después, seguimos manteniendo tantas o más dudas que entonces acerca de los perfiles de estas nuevas causas; la jurisprudencia es escasa y, en múltiples asuntos, inexistente. En cambio, la producción doctrinal durante estos años de vigencia del nuevo artículo 15.2 ET ha generado un buen número de interpretaciones creativas, lo que, más que clarificar el panorama, puede decirse que lo ha hecho más complejo.

Hay poco debate acerca de que el artículo 15.2 ET, que regula el contrato por circunstancias de la producción, contiene en sus ocho párrafos dos subtipos contractuales: un contrato de mayor duración (hasta 6 meses, ampliables por convenio sectorial hasta 12 meses) y un contrato de menor y muy corta duración (de hasta 90 o 120 días en el año natural). Para simplificar, al primero podemos convenir en llamarlo contrato extenso o largo y al segundo contrato breve o corto.

¹⁰ “Contractual” Temporary Rates?”, *Estudios sobre la Economía Española* (FEDEA), 2023/36, Diciembre 2023, p. 29.

¹¹ USO, Gabinete de Estudios, BALANCE DEL MERCADO LABORAL EN 2025.

Se trata de dos subtipos que tienen muy poco en común, más allá del régimen general de todos los contratos de duración determinada, y más allá de que compartan algunos aspectos jurídicos muy concretos (como el régimen extintivo e indemnizatorio), pero alejados en cualquier caso de lo que es la definición causal. Esta definición no es, en verdad, única, sino que son, en realidad, definiciones plurales.

Es más, el propio contrato largo presenta, en sí mismo, y dejando a un lado por ahora el contrato corto, cierta heterogeneidad causal. La definición de las causas habilitantes del contrato largo por circunstancias de la producción se contiene en el primer párrafo del artículo 15.2 ET, en parte complementado por lo que se matiza en el párrafo segundo.

De la estructura de dicho párrafo primero se desprende que el contrato por circunstancias de la producción de larga duración responde a dos causas habilitantes: a la primera se refiere el texto legal con el sustantivo “incremento” (de la actividad) y a la segunda se refiere con el sustantivo “oscilaciones” (también, hay que entender, de la actividad). A partir de estas marcas sustantivas, el texto construye las causas con una serie de adjetivaciones respectivas. De este modo, el “incremento” ha de ser ocasional e imprevisible. Y las oscilaciones de la actividad que justifican uno de estos contratos largos han de ser de tales características que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que realmente se requiere. En realidad, el incremento también se caracteriza por generar un desajuste temporal entre el empleo disponible y el requerido¹². Si bien se mira, esto del desajuste es una pura obviedad, por no entrar en la cuestión de cómo se mide y quién está en condiciones de medir, en la práctica, el empleo “requerido” de manera estructural. El legislador apuntala la definición de las oscilaciones con un ejemplo concreto de ellas: las que derivan de las vacaciones anuales (veremos que este ejemplo, más que clarificar, oscurece).

La diferencia entre incremento y oscilaciones no es del todo clara, pero parece apuntar en una dirección: incremento es un proceso de un solo sentido, oscilación es un movimiento de ida y vuelta. Sin embargo, este apunte es inseguro, porque si el incremento no tiene regreso (es decir, si no hay en algún momento futuro una reducción de la actividad que revierta el incremento), lo apropiado no es un contrato temporal, sino un contrato indefinido. Aquí viene al rescate la adjetivación del incremento: ocasional e imprevisible. Si es ocasional, es que es un pico temporal, que tiene por tanto su correspondiente bajada o reducción. O al menos, se debe requerir que no sea previsible un incremento definitivo de la actividad, pues si lo es, el contrato apropiado es el indefinido. A la postre, no se ve gran diferencia significativa entre incremento y oscilación, aunque vale la pena tratar ambos conceptos por separado y con algo más de detalle.

¹² Así lo entiende, por ejemplo, la STSJ Cantabria 13/02/2026 (Nº de Recurso: 1049/2025): “Dichos contratos tuvieron una duración de seis meses, y en los mismos se expresó como causa de la temporalidad, un incremento ocasional imprevisible de aulas, que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, en concreto “refuerzo para cubrir la plaza por falta de TSEI titular” o en el caso de la Sra. Asunción para la gestión de la apertura de un nuevo centro (CEIP) en Vandálica. Pues bien, las circunstancias acaecidas en relación a dichos contratos de trabajo temporales no permiten afirmar la concurrencia de fraude. No se ha demostrado la existencia de un déficit de plantilla de naturaleza estructural, como se denuncia. En consecuencia, no es posible declarar la relación laboral de las actrices de fija o indefinida no fija como se interesó en la demanda”.

3.1. Incrementos de actividad

La idea de imprevisibilidad parece que puede ser proyectada sobre dos aspectos del incremento de actividad: la imprevisibilidad del incremento y la imprevisibilidad de la duración del incremento.

La primera vertiente alude al hecho de que ese incremento de la actividad no se ha podido pronosticar o contemplar con un horizonte temporal dilatado; y aunque aquí no haya un solapamiento perfecto, es posible que cuando el incremento es perfectamente previsible es porque, en realidad, se trata de un supuesto típico de fijeza discontinua. Esta es una línea de deslinde importante entre el contrato del art. 15.2 y el del art. 16 ET: el incremento que justifica un contrato temporal es imprevisible porque no responde a los supuestos que sostienen un contrato fijo discontinuo (repetibilidad, ciclicidad, etc.). Aquí hay un parentesco claro con el contrato eventual anterior a la reforma de 2021; como pone de relieve la STSJ Galicia 4/03/2026 (Nº de Recurso: 4683/2025), “es extrapolable la doctrina existente para el ya derogado contrato eventual por circunstancias de la producción, entendiéndose que debe concurrir un exceso anormal en las necesidades habituales de la empresa que no puede ser atendido con la plantilla actual ni razonablemente aconseja, por su excepcionalidad, un aumento de personal fijo”. Incremento imprevisible es igual, entonces, a “exceso anormal” en las necesidades de mano de obra.

La segunda vertiente de la imprevisibilidad se proyecta sobre la duración del incremento. El incremento en sí no ha podido pre-verse con anticipación suficiente, pero tampoco hay visibilidad acerca de su posible duración. Esto no es un requisito en sí de la causa justificativa (la causa existe aunque la duración pueda ser prevista con más o menos exactitud al inicio del contrato), pero sí que es un factor que el legislador tiene en cuenta desde la perspectiva del establecimiento de una duración máxima del contrato y de una posibilidad de prórroga. Una duración del incremento superior a seis meses es suficiente para que el legislador la expulse del terreno del contrato por circunstancias de la producción. Una duración menor, si imperfectamente calculada al inicio de la relación, puede ser subsanada mediante la posibilidad de una prórroga (una única prórroga), pero siempre dentro de la prohibición de extensión del contrato más allá de seis meses, sumadas la duración inicial y la de la eventual prórroga. Esta regla de duración máxima de seis meses es dispositiva para la negociación colectiva sectorial, la cual puede llevarla hasta los doce meses. Del análisis de convenios colectivos sectoriales recientes se desprende que es frecuente la ampliación hasta el año completo de la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción¹³. Sería ya un tema de investigación sociológica, fuera

¹³ Elevan a 12 meses la duración máxima del contrato 15 de los 20 últimos convenios colectivos sectoriales publicados en el BOE; es decir, un 75 por 100, la inmensa mayoría. Esos 15 son los siguientes: Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad 2026-2030 (BOE 18-4-2026); IX Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, cales y sus prefabricados (BOE 18-3-2026); IV Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 11-3-2026); III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029 (BOE 27-2-2026); Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE 23-2-2026); Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE 14-2-2026); Convenio colectivo de Industrias de Elaboración del Arroz (BOE 5-2-26); Convenio colectivo estatal de jardinería 2025-2030 (BOE 30-1-26); IX Convenio colectivo general del sector

del marco propuesto en este trabajo, averiguar si la duración máxima extendida de doce meses resulta de una presión empresarial importante al respecto o si es concedida por la parte sindical sin otorgarle demasiada relevancia. En ocasiones, la ampliación de la duración máxima más allá de los seis meses legales se condiciona a exigencias o porcentajes de estabilidad de plantilla¹⁴. Señala Javier Calvo al respecto que “la utilización de esta ampliación como ‘moneda de cambio’ en un diálogo más amplio, en este caso, sobre la temporalidad y la estabilidad en el sector o empresa, resulta evidente, manteniendo, por tanto, una dinámica que ya se había detectado antes de la reforma”¹⁵.

3.2. *Oscilaciones de actividad*

Además del incremento imprevisible de la actividad, que no puede ser repetitivo ni periódico ni cíclico, puesto que en tal caso el contrato habría de ser fijo discontinuo –no temporal por circunstancias de la producción–, es causa de este contrato temporal una oscilación de la actividad que resulta en un desajuste entre la plantilla fija disponible y la carga de trabajo.

El ejemplo que proporciona el propio legislador (las vacaciones) nos pone en la pista de que puede tratarse de fenómenos perfectamente regulares o normales de la actividad empresarial. A esta misma idea apunta el que el texto legal diga expresamente que las oscilaciones pueden serlo “de la actividad normal de la empresa”. Lo verdaderamente significativo aquí, en términos de definición causal, es que la oscilación nunca podrá constituir un supuesto de fijeza discontinua: esto lo remacha claramente el texto legal, por si hubiera alguna duda.

No debiera haberla, en efecto, puesto que todo el edificio causal del contrato largo por circunstancias de la producción se asienta en la existencia de una línea divisoria entre los supuestos que caen en el 15.2 y los que caen en el 16. Este es, en realidad, el gran debate. Todos los pequeños detalles que generan los conceptos clave del artículo 15.2 (destacadamente los de previsibilidad e imprevisibilidad y el de oscilaciones y el muy concreto de las vacaciones) pueden subsumirse en ese gran debate, que es el de las fronteras entre el contrato por circunstancias de la producción y el contrato fijo discontinuo. Y estas fronteras distan de estar claras. No lo están en el caso del contrato por circuns-

de derivados del cemento (BOE 9-1-26); Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE 21-11-25); Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 5-11-25); IX Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 11-10-25); Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, años 2024 a 2026 (BOE 9-10-25); VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 1-10-25); VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (BOE 28-9-25). Mantienen la duración máxima de los 6 meses los cinco siguientes convenios colectivos: XXIV Convenio colectivo nacional de autoescuelas (BOE 18-4-2026). Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE 18-3-2026); Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 12-3-2026); XVIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 24-10-25); VIII Convenio colectivo de industrias de ferralla (BOE 19 -2 2026).

¹⁴ Es el caso de los citados convenios de agencias de viajes y el de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales.

¹⁵ J. Calvo Gallego, El papel de la negociación, cit., p. 142-143.

tancias de la producción largo ni tampoco en el caso de la versión corta de este contrato, como veremos enseguida.

El disfrute vacacional puede responder a un patrón concentrado o diluido en el tiempo. Cuando en una empresa se da el primer patrón, lo más lógico es entender que la “oscilación vacacional”, por previsible y por concentrada en el tiempo, da lugar a un supuesto de fijeza discontinua. Sin embargo, cuando se da el segundo patrón, de manera que las vacaciones se disfrutan en forma de un goteo constante en un período de tiempo relativamente amplio (p.ej., de junio a septiembre o cualquier otro más amplio), la oscilación parece justificar un contrato temporal de “refuerzo”, que en última instancia es de “sustitución”, aunque no se quiera reconocer como tal. Así parece entenderlo la STSJ Comunidad Valenciana 10/03/2026 (Nº de Recurso: 2741/2025): “si la primera modalidad contractual escogida por la empresa ex art.15.2 ET cubría el objetivo de sustituir a las trabajadoras en vacaciones, que fueron debidamente identificadas con sus nombres y con los periodos sucesivos de contratación, no existe el fraude de ley denunciado ni es aplicable la jurisprudencia invocada por la parte actora, que se refería a los contratos de interinidad regulados en otro contexto normativo previo, que no es el que regía en el momento de su contratación”.

3.3. La imprevisibilidad como requisito común y fundamental

La conclusión de los razonamientos recién expuestos es que el contrato largo por circunstancias de la producción está justificado en supuestos de incrementos temporales de la actividad, derivados de causas exógenas (causas que se originan en el mercado de los bienes y servicios con los que comercia la empresa) y en supuestos de oscilaciones de la actividad, que tanto pueden ser debidos a dichas causas exógenas como a causas endógenas (pues el ejemplo de las vacaciones que proporciona el propio texto legal pertenece a esta órbita causal). Los incrementos han de estar previsiblemente seguidos de caídas de la actividad, puesto que si no fuera así, es decir, si el incremento fuera previsiblemente permanente, lo apropiado sería un contrato indefinido. De ahí que, en este sentido, un incremento pueda verse también como una oscilación, con su subida y su bajada. Quizá la diferencia radique, entonces, en que la oscilación pueda responder a causas organizativas (endógenas), mientras que el incremento deba responder a causas productivas tan solo (relativas a la demanda de los bienes y servicios que la empresa coloca en el mercado). Nada de esto es seguro, sin embargo.

En ambos casos (incrementos y oscilaciones), los fenómenos de base que justifican la contratación temporal han de ser imprevisibles. Como ya razonamos en un trabajo anterior, “el concepto de previsibilidad es en sí mismo altamente problemático, porque casi todo es imprevisible y previsible con solo variar el marco temporal de la estimación”¹⁶.

¹⁶ F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”, *Labos*, Vol. 3, Número extraordinario ‘La reforma laboral de 2021’, pág. 23. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6635>

Para evitar este desenfoque en función del marco temporal que se adopte, cabe especular que con la palabra “imprevisible” el legislador ha querido significar lo opuesto a regular o cíclico: esto casaría bien con el deslinde con el contrato fijo discontinuo, aunque produce un impacto interpretativo evidente en relación con el contrato corto, que luego retomaremos; impacto que no es del gusto de todos los que han escrito o hablado sobre estos temas.

Podría argumentarse que lo imprevisible es lo que no se alcanza a ver o a anticipar al inicio de un período determinado: pero, ¿cuál es ese período? ¿Debe ser el período del año natural? ¿El de los doce meses inmediatamente anteriores a que ocurra el incremento imprevisto? ¿El del mes anterior? Un cierto anclaje hermenéutico lo ofrece la regulación del contrato hermano por circunstancias de la producción, el corto, que sí nos deja vislumbrar qué entiende el legislador por previsibilidad, al obligar a las empresas a que elaboren una “previsión anual” de uso de los contratos cortos. Previsibilidad, siguiendo este hilo, es lo que puede anticiparse para el año entrante, para el año natural que va a comenzar. Imprevisibilidad sería, por tanto, lo contrario: lo que no es visible al comienzo del año. Pero esta interpretación es insatisfactoria por los resultados a que conduce: resulta evidente que un hipotético “incremento” de actividad que tenga lugar en el mes de noviembre será mucho menos previsible al comienzo del año que otro “incremento” que vaya a tener lugar en el mes de febrero. Es insensato que la brújula se altere de esta forma en función del calendario, por lo que la imprevisibilidad debe ser otra cosa.

Se ha planteado que previsibilidad equivale a lo que es inesperado o sobrevenido¹⁷. Pero esta tesis, razonable en cuanto respeta el sentido literal o gramatical del término, tiene el problema de qué encaje hay que darle a una necesidad temporal por incremento de actividad de 4 meses de duración que no es inesperada, sino esperada. Uno puede esperar en el mes de enero que va a tener un incremento temporal de actividad en octubre: ¿provoca esta previsibilidad que ya no pueda utilizarse el contrato largo por circunstancias de la producción? No parece que sea la intención legislativa vetar el contrato temporal en un caso así.

Por todos estos motivos, parece que lo más sensato es entender que lo imprevisible es lo irregular o no cíclico, lo anormal, lo que sucede de vez en cuando sin respetar un patrón temporal fijo o estable. Se trataría de una imprevisibilidad “objetiva”, no “subjetiva”, y con ello nos desembarazaríamos de todas las espesas consideraciones anteriores acerca de marcos temporales de observación o de lo que uno espera o no espera. Piénsese, por ejemplo, en qué imprevisibilidad tiene un calendario vacacional; como dice Nogueira Guastavino, “tampoco ahora parece que las vacaciones puedan calificarse como una circunstancia “imprevisible” -en nuestro ordenamiento interno se deben conocer con al menos dos meses de anterioridad a su disfrute (art. 38.3 ET)”¹⁸. Pero ¿dos meses es suficiente para hacer de algo imprevisible algo previsible? ¿No ocurre, en realidad, que más allá de dos o tres o los meses que sean, estamos ante una previsibilidad objetiva, puesto

¹⁷ A. COSTA REYES, “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 467 (2022), pág. 49.

¹⁸ M. NOGUEIRA GUASTAVINO, “El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021”, *Brief AEDTSS*, 2022.

que todos los años, sin remisión, la plantilla disfruta vacaciones que se suelen intensificar, por ejemplo, de junio a septiembre? En suma, si es un incremento, si es temporal (dentro de los límites de duración máxima de este contrato) y si es ocasional o anormal, el contrato por circunstancias de la producción tiene buena justificación causal.

4. Las fronteras entre los contratos por circunstancias de la producción y el contrato fijo discontinuo

El ímpetu fundamental de la reforma de 2021 en lo tocante a los artículos 15 y 16 ET fue movilizar una gran parte de los supuestos tradicionalmente alojados en el primero hacia el segundo. La manifestación más emblemática de este ímpetu fue la eliminación del contrato de obra y servicio determinado y el envío de sus supuestos habilitantes en casos de contratas hacia el contrato fijo discontinuo. Y ello se llevó hasta el punto de forzar los límites conceptuales de esta última figura: “con el contrato fijo-discontinuo que nace del RDL 32/2021 se va más allá del concepto clásico y tradicional de trabajo fijo-discontinuo”¹⁹.

Los elementos básicos con los que hay que trazar el deslinde entre el contrato por circunstancias de la producción y el contrato fijo discontinuo son los siguientes:

- 1º) La definición de los supuestos habilitantes del contrato por circunstancias de la producción en su modalidad larga (ET, art. 15.2, primer párrafo) excluye expresamente todos aquellos que puedan responder “a los supuestos incluidos en el artículo 16.1”. Es importante subrayar que esta exclusión expresa se proyecta tan solo sobre el contrato por circunstancias de la producción largo, no sobre el corto. Este dato no es concluyente, pero es relevante. Como señala Lahera, “la ubicación del contrato corto en el último párrafo del art.15.2 ET lo sitúa literalmente fuera de la excepción de no ser fijo discontinuo del art.16 ET, por voluntad del acuerdo social”²⁰.
- 2º) “No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, 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” (ET, art. 15.2, último párrafo). Recuérdese que esta situación se contempla ahora expresamente en el artículo 16: “trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa”.

¹⁹ M. LÓPEZ BALAGUER, “El nuevo contrato fijo-discontinuo”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13(1), pág. 5. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7794>.

²⁰ J. LAHERA FORTEZA, “La contratación laboral tras un año de reforma”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, No. 1 (2023), p. 165.

- 3º) El contrato por circunstancias de la producción en su modalidad corta (ET, art. 15.2, quinto párrafo) se justifica en situaciones discontinuas (“no podrán ser utilizados de manera continuada”) y previsibles. La analogía con el contrato fijo discontinuo es total hasta el momento. Este contrato por circunstancias de la producción debe responder a situaciones “ocasionales” y de muy corta duración (90 o 120 días al año). Quizá sea pertinente subrayar que tanto el contrato fijo discontinuo como este contrato por circunstancias de la producción corto cohabitan en el reino de lo “previsible”.

Es esta cohabitación lo que provoca que a la hora de dibujar la linde entre el contrato por circunstancias de la producción y el contrato fijo discontinuo el debate más intenso se encuentre en torno a la modalidad corta de aquel. La imprevisibilidad del contrato por circunstancias de la producción largo lo aleja con cierta claridad del contrato fijo discontinuo, porque la causa de aquel es esencialmente “anormal”. La única imperfección en esta limpia construcción es la referencia específica a las vacaciones, contenida en el párrafo segundo del artículo 15.2 ET: “Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales”. En ese “párrafo anterior” el legislador dejó claro que las oscilaciones, de las que las vacaciones son un ejemplo concreto más, no pueden en ningún caso ser las que contempla el artículo 16 para el contrato fijo discontinuo: se trata, en el contrato por circunstancias de la producción, de oscilaciones completamente anormales, irregulares o imprevisibles, por oposición a las oscilaciones previsibles o ciertas del contrato fijo discontinuo. Lo que ocurre es que la mención específica de las vacaciones puede ser tomada para justificar que cualquier situación de disfrute vacacional justifica un contrato por circunstancias de la producción (esto es lo que me parece que hace la STSJ Canarias / Las Palmas 1300/2025 de 1 Oct. 2025, Rec. 607/2025), cuando, no obstante, cabe interpretar que la situación de disfrute vacacional debe ser imprevisible o anormal, pues si es la previsible, cíclica o normal, lo más indicado seguramente sería un contrato fijo discontinuo.

Retomando el hilo del contrato por circunstancias de la producción corto, su regulación exige que la situación subyacente sea ocasional. La acepción principal de esta palabra es esporádico, eventual o puntual, lo que parece alejar la situación de la contemplada en el contrato fijo discontinuo: repeticiones cíclicas de temporada o estación, o actividades intermitentes de ejecución cierta. Pero esta primera impresión parece venir desmentida por el añadido de la Ley 1/2025 (“*prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario*”), que considera “incluidas” en las “situaciones ocasionales, previsibles” “las campañas agrarias y agroalimentarias”. Se trata en todo caso de campañas de corta duración pero la pregunta es si caben aquí las campañas cíclicas que típicamente se consideran trabajos estacionales o de temporada. La justificación legislativa de la enmienda que introduce en el Senado el GP Popular no es concluyente: “Posibilitar una gestión de las campañas acompañada con las cambiantes circunstancias y necesidades productivas, fuertemente condicionadas por factores naturales y meteorológicos”. Esta gestión ya era y es posible bajo el contrato fijo discontinuo, por el juego flexible de los llamamientos.

Y si de lo que se trata es de gestionar campañas que requieren más mano de obra de lo habitual (más mano de obra de la disponible vía contrato fijo discontinuo), la situación está claramente tipificada como “incremento ocasional e imprevisible”, por lo que se acomodaría con más holgura en un contrato que puede durar hasta seis meses (incluso doce meses en la inmensa mayoría de convenios colectivos), sin las angosturas de la planificación anual (muy difícil de hacer en un sector como el agroalimentario) y de la corta duración de los 90 (hasta la Ley 1/2025) o 120 días.

Este es un argumento poderoso a la hora de defender que el contrato por circunstancias de la producción corto puede ser utilizado para “campañas” o “situaciones” que son ocasionales por no ser continuadas a lo largo del año, pero que son perfectamente repetibles y, por ello, previsibles. Es la tesis del “mini discontinuo temporal” (Lahera)²¹. Y es que si las situaciones amparadas por el contrato por circunstancias de la producción corto deben tener los rasgos de irrepetibilidad e irregularidad, no se ve razón para no utilizar para ellas el más cómodo contrato por circunstancias de la producción largo, el cual da cobertura a incrementos ocasionales y a oscilaciones no cíclicas.

Por otro lado, abunda en la misma línea argumentativa el sentido que cabe dar a los conceptos de imprevisibilidad / previsibilidad, que tanta relevancia parecen tener en el diseño que resulta del artículo 15.2 ET. En efecto, este diseño se basa en la distinción entre una modalidad de contrato por circunstancias de la producción que responde a causas imprevisibles y otra modalidad del propio contrato que responde a causas previsibles. Como se razonó anteriormente, la imprevisibilidad puede ser entendida mejor de forma objetiva, como lo irregular o no cíclico, lo anormal, lo que sucede de vez en cuando sin respetar un patrón temporal fijo o estable. En pura coherencia argumental, la previsibilidad puede entenderse como lo regular, lo cíclico. Y la ocasionalidad exigible al contrato corto radicaría en que se trata de situaciones puntuales y de exigua duración en el tiempo. Esta visión de la ocasionalidad es coherente con la duración limitada a un máximo de 90 (o 120) días en el año natural.

¿Deja esta interpretación al trabajador en una posición debilitada? No sustancialmente. Por un lado, el valor del derecho al llamamiento en campañas de tan corta duración es muy bajo, por lo que no existe un gran interés en la fijeza discontinua en estos supuestos. Por otro lado, a la extinción del contrato por circunstancias de la producción se tiene derecho a una indemnización, exigua es cierto, pero en cualquier caso superior a la que se aplica a la finalización del período de actividad de un contrato fijo discontinuo, que es cero.

Es cierto que también existen argumentos jurídicos para sostener la tesis contraria, la que niega la utilización del contrato corto por circunstancias de la producción en campañas cíclicas o repetitivas; argumentos que conducen a calificar el contrato corto como un “supuesto extraordinario”²². Pero como señalan López Balaguer y Ramos Moragues, si “los trabajos de carácter cíclico, aun breves en el tiempo, quedan fuera del ámbito de

²¹ J. LAHERA FORTEZA, “Confirmación del mini discontinuo temporal del art.15.2.4º ET con la regulación singular laboral del sector agrícola”, Brief AEDTSS, núm. 38 (2025).

²² Remito, por ejemplo, a A. COSTA REYES, op.cit., p. 51-53.

aplicación del nuevo modelo contractual, lo que parece claro es que la utilización en la práctica de este contrato será mucho más residual, dado que las tareas previsibles, pero no reiteradas en el año natural, que también existen obviamente –pedidos retrasados, eventos no habituales, promociones no corrientes, ferias extraordinarias, etc.–, serán mucho menos habituales en la realidad de la actividad empresarial”²³.

²³ M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *La contratación laboral en la reforma de 2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 79.