

La complejidad interpretativa del régimen estatutario de la contratación laboral: principales ejemplos y propuestas de solución

Eva López Terrada

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València

The interpretative complexity of the statutory regime for employment contracts: key examples and proposed solutions

Sumario:

1. INTRODUCCIÓN. 2. LOS TRABAJOS FIJOS-DISCONTINUOS DE PRESTACIÓN INTERMITENTE Y PERÍODOS DE EJECUCIÓN CIERTOS. 3. EL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO VINCULADO A CONTRATAS "PREVISIBLES": LOS PERÍODOS DE INACTIVIDAD. 4. EL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO ENTRE UNA ETT Y UNA PERSONA CONTRATADA PARA SER CEDIDA. 5. LA CELEBRACIÓN DE LOS CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL. 6. EL ALCANCE DE LAS REMISIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. 7. LAS CAUSAS DEL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN: UNA POSIBLE TERCERA VÍA INTERPRETATIVA. 8. LA DURACIÓN DEL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. 9. EL CONTRATO POR SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA. 10. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

Resumen: La actual redacción de la regulación relativa a la duración del contrato de trabajo contenida en el Estatuto de los Trabajadores suscita importantes dificultades interpretativas que están generando divisiones doctrinales y múltiples problemas aplicativos que deberán resolver los tribunales. Por ello, el estudio que se presenta señala los ocho ejemplos en los que estas deficiencias son especialmente intensas, aportando, al tiempo, pese a la oscuridad de los términos legales, las propuestas de solución que, en cada caso, se estiman más convenientes.

Palabras clave: Reforma laboral, modalidades de contratación, contrato fijo-discontinuo, contrato por circunstancias de la producción, inseguridad jurídica.

Abstract: The current wording of the regulation regarding the duration of employment contracts within the Workers' Statute raises significant interpretative challenges, leading to doctrinal divisions and numerous practical issues that must be addressed by the courts. Therefore, this study highlights eight examples in which these deficiencies are particularly intense. It also provides, despite the ambiguity of legal terms, proposed solutions deemed most appropriate in each case.

Key words: Labor reform, types of employment contracts, fixed-term intermittent contract, contract due to production-related circumstances, legal uncertainty.

1. INTRODUCCIÓN

No es sencillo ofrecer un panorama claro y completo del estado actual de la regulación de la duración del contrato de trabajo contenida en los artículos 15 y 16 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

En primer lugar, porque algunas de las medidas con las que mayor contundencia planteaba la reforma laboral de 2021 el refuerzo de la contratación indefinida —la nueva exigencia formal del artículo 15.1 o la adquisición de fijeza automática contenida en el artículo 15.4 del ET— adolecen de importantes “debilidades”. Así, de un lado, la declaración de fijeza del trabajador temporal es claramente insuficiente, pues sigue conduciendo, descartada la introducción de una nueva causa de nulidad del despido, al pago de una indemnización por despido improcedente cuya escasez ha trasladado el debate a la aceptación de una posible indemnización adicional. De otro lado, al no haberse modificado la literalidad del artículo 8.2 del ET, resulta dudoso si la falta de forma escrita de los contratos temporales debe abocar, o no, a la aplicación de la nueva presunción *iuris et de iure*.

Si bien la preservación de esta regla sobre formalización del contrato conduce a otra interpretación¹, la finalidad de la reforma, unida a la terminante literalidad del artículo 15.1 —que actuaría aquí como norma especial— permiten pensar en una declaración de fijeza *iuris et de iure* cuando el contrato temporal del artículo 15 incumpla la forma escrita y, en consecuencia, no se especifiquen los extremos indicados². Y es

1 Goerlich Peset, José María (2022a): «La reforma de la contratación laboral», en De la Puebla Pinilla, Ana; Mercader Uguina, Jesús; Goerlich Peset, José María (coords.): *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 52; Nieto Rojas, Patricia (2022): «La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones», *Labos*, 3, Número extraordinario «La reforma laboral de 2021», 34; Sala Franco, Tomás (2022a): *La reforma laboral: la contratación temporal y la negociación colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch, 52.

2 En este sentido, Igartua Miró, María Teresa (2022): «Las medidas sancionadoras frente a la contratación temporal abusiva», *Temas Laborales*, 161, 271; López Balaguer, Mercedes y Ramos Moragues, Francisco (2022): *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Valencia, Tirant lo Blanch, 87; o Gil Plana, Juan (2023): «Reforma de la contratación laboral», en Thibault Aranda, Javier y Jurado Segovia, Ángel (dirs.): *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, 1ª ed., Madrid, La Ley, 83.

que el nuevo artículo 15.1, al supeditar la causa de temporalidad a su especificación en el contrato, viene a confirmar la interpretación jurisprudencial que vinculaba el fraude de ley y la consiguiente declaración de fijeza *iuris et de iure* no solo a la inexistencia de causa, sino también a la omisión en el contrato de la concurrencia de la misma³. Por eso, al quebrar la lógica que cabía reclamar antes de la reforma —presunción *iuris tantum* si faltaba la forma escrita o en caso de falta de consignación de la causa; presunción *iuris et de iure* únicamente de faltar la causa justificativa— no resulta extraño que la conversión de fijeza *iuris et de iure* también se produzca tratándose de contratos temporales del artículo 15 sin forma escrita.

Pero, sobre todo, si la comprensión del nuevo régimen estatutario sobre duración del contrato de trabajo presenta dificultades es por las múltiples incertidumbres y perplejidades que suscita la actual redacción de la materia en muchos de sus extremos. Por ello, el estudio que se presenta pretende, simplemente, apuntar los ocho ejemplos en los que las deficiencias señaladas son especialmente intensas, aportando, al tiempo, pese a la oscuridad de los términos legales, las propuestas de solución que, en cada caso, se estiman más convenientes.

2. LOS TRABAJOS FIJOS-DISCONTINUOS DE PRESTACIÓN INTERMITENTE Y PERÍODOS DE EJECUCIÓN CIERTOS

La primera duda interpretativa se refiere al significado que debe atribuirse a la posibilidad de celebrar el contrato fijo discontinuo tratándose de trabajos que no tengan la naturaleza de estacionales o de temporada pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Sin duda alguna, se trata de uno de los apartados del nuevo artículo 16 ET de más difícil interpretación, como demuestra la existencia de diferentes lecturas en torno a su significado.

- 3 La jurisprudencia no siempre ha mostrado con la claridad deseable la distinción entre las contrataciones temporales no ajustadas a derecho y las efectuadas en fraude de ley. La confusión derivaba, en esencia, de la mención y tratamiento conjunto de los incumplimientos constitutivos de fraude de ley —que, en el fondo, cabía reconducir a la ausencia de causa de temporalidad— y la comisión de ilegalidades, que llevaba a razonamientos como los siguientes: “la contratación temporal en nuestro sistema es causal, es decir, si la temporalidad no trae su origen de alguna de las modalidades contractuales prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la relación es indefinida. Para la validez de los contratos temporales no solamente es necesario que concorra la causa que los legitima, sino que ha de explicitarse en el propio contrato y, puesto que la temporalidad no se presume, si no se acredita su concurrencia, opera la presunción a favor de la contratación indefinida, pues así se deduce de lo dispuesto en los artículos 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y 9.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Por esa razón los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto de referencia exigen que en el texto de los contratos escritos se expresen, con claridad y precisión, todos los datos aplicables que justifican la temporalidad (...) y si bien la omisión de tales datos no es motivo de nulidad del contrato, la presunción de indefinición de la relación opera con todas sus consecuencias, si no queda desvirtuada con la prueba que en contrario se practique” (por ejemplo, SSTS de 5 de mayo de 2004, R^o 4063/2003, de 20 de octubre de 2010, R^o 3007/2009, de 25 de enero de 2011, R^o 658/2011, o de 7 de junio de 2011, R^o 3028/2010).

Por un lado, se ha interpretado que lo característico de este supuesto es que, a diferencia de lo que sucede en los trabajos estacionales o de temporada, la intermitencia no es causal porque no concurre un elemento externo al contrato que condicione y defina el programa de prestación. En consecuencia, el contrato podría estar sujeto a los motivos organizativos y/o productivos fijados por la propia empresa, es decir, admitiría, por ejemplo, una discontinuidad determinada empresarialmente⁴.

Entiendo, sin embargo, que esa determinación unilateral de la intermitencia podría resultar fraudulenta, pues hay que seguir aceptando que, de no existir intermitencia, el contrato muda su naturaleza jurídica convirtiéndose en un contrato indefinido ordinario⁵. La interpretación se ha matizado, además, pues puede resultar contraria a las reglas generales del derecho de contratos (el artículo 1115 del Código Civil declara, por ejemplo, que cuando el cumplimiento de la condición dependa de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación condicional será nula), y porque la determinación unilateral de la intermitencia acercaría este supuesto a un contrato “a llamada” o “de cero horas” incompatible con las exigencias establecidas en el artículo 16.2 del ET⁶ en cumplimiento de lo previsto en la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Por todo ello, puede defenderse⁷ la aplicación de la jurisprudencia que venía exigiendo que la interrupción de la actividad derive de la propia actividad empresarial, sin que la delimitación del carácter intermitente de la actividad pueda depender de la libre decisión empresarial: “la exactitud de las fechas en que se produce la reiteración en el contrato fijo discontinuo no puede depender de la decisión unilateral empresarial (...) sino que debe ser conocida en el sector de que se trate y dependiente de factores objetivos independientes de la voluntad de las partes o de la voluntad unilateral del empresario” (STS de 19 de febrero de 2019, Rº 971/2017).

Por otro lado, se ha afirmado, a mi juicio más acertadamente, que la nueva literalidad del artículo 16.1, evitando emplear el término “previsible”, presente en el artículo 15, alude a que la actividad no es ocasional, como allí sucede, sino que se reanuda con certeza porque forma parte de la actividad normal, habitual o permanente de la

4 Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (2022): «Régimen normativo del contrato fijo discontinuo y de la contratación temporal», <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/>, 12 y 43; Martínez Barroso, Reyes (2022): «Luces y sombras de la ordenación del trabajo fijo-discontinuo tras la reforma laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 251.

5 En efecto, la intermitencia, tanto en los trabajos estacionales o de temporada como en los de “periodos de ejecución ciertos”, sigue siendo la nota exigida por la ley para la suscripción de contratos fijos-discontinuos en el artículo 16.1.1º del ET. Así pues, sin intermitencia hablaríamos de indefinidos ordinarios, pues no hay que olvidar que, según criterio jurisprudencial consolidado, el contrato será fijo ordinario y no fijo-discontinuo si nos encontramos en presencia de una actividad permanente y no intermitente “como la discontinuidad requiere por definición” (SSTS de 15 de julio de 2010, Rº 2207/2009; 10 de octubre de 2013, Rº 3048/2021; y de 28 de octubre de 2020, Rº 4364/2018).

6 Goerlich Peset, José María (2022a): *op. cit.*, 77.

7 López Balaguer, Mercedes y Ramos Moragues, Francisco (2022): *op. cit.*, 117-118; Gordo González, Luis (2022): «El contrato fijo-discontinuo: nuevo pilar de la contratación laboral estable», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 13, 43.

empresa. Por tanto, el término “período de ejecución cierto” nada tiene que ver con la anterior repetición en fechas ciertas del contrato fijo periódico⁸.

Queda incorporada así a la regulación del Estatuto la interpretación jurisprudencial (por todas, STS de 19 de febrero de 2019, R^o 971/2017) en virtud de la cual “la modalidad del fijo-discontinuo está prevista para la realización de trabajos fijos en la empresa, por lo que se proyecta sobre actividades estables y consustanciales a la actividad de la empresa que no se producen de manera esporádica, sino que son permanentes; en este sentido, la jurisprudencia habla de la “reiteración de la necesidad en el tiempo”, obedeciendo a necesidades normales y permanentes que se presentan por lo regular de forma cíclica y periódica (STS 21 diciembre 2006, R^o 4537/2005, entre otras muchas). También se considera fijo discontinuo, aunque no se reitere de modo regular, si las fechas son inciertas, pero no aleatorias o desiguales (SSTS 25 febrero 1998, R^o 2013/1997, y 5 julio 1999, R^o 2958/1998, entre otras)”.

Si la idea clave, en todo caso, es que se producirá una reanudación “cierta” de la actividad, el nuevo régimen jurídico del fijo-discontinuo en este primer supuesto del artículo 16.1.1^o parece acercarse —“afinando” así la definición del fijo-discontinuo, como se indica en la Exposición de Motivos— a una antigua interpretación doctrinal que, frente a la anterior literalidad de la ley, proponía basar la diferenciación entre el fijo-discontinuo y el fijo periódico no en el momento, cierto o incierto, en que aparece la actividad, sino en la propia existencia e intensidad de esta última. En virtud de dicha interpretación, los trabajadores periódicos “serían aquellos cuya actividad se encontrará garantizada, en cuanto a su existencia y duración, con independencia de que las fechas inicial y final quedarán sujetas a cierto margen de indeterminación. Por su parte, el trabajo fijo discontinuo sería incierto, por supuesto en cuanto a sus fechas, pero también respecto a existencia y/o duración”⁹. El nuevo artículo 16.1 ET estaría integrando, en lo esencial, en su primer párrafo, ahora como fijos-discontinuos, ambos supuestos: los estacionales o de temporada, que seguirían estando caracterizados por la incertidumbre en cuanto a la fecha, existencia y/o duración, sin perjuicio de que, tras la reforma, deba hacerse constar su duración estimada, por exigirlo el artículo 16.2 ET, a concretar en el momento del llamamiento; y los intermitentes, pero sujetos a periodos de ejecución ciertos, que vendrían caracterizados, por el contrario, por la certeza en cuanto a su existencia, aunque al poder ser “determinados o indeterminados”, no se caracterizarían necesariamente por la certeza en

8 Ballester Pastor, María Amparo (2022): *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crítica*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 89-90. También para Cavas Martínez, Faustino (2022): «El nuevo contrato fijo-discontinuo en la reforma laboral de 2021», en Monereo Pérez, José Luis; Rodríguez Escanciano, Susana; Rodríguez Iniesta, Guillermo (dirs.): *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 123, la nota de la certidumbre hay que referirla a la realización de la actividad “que se sabe va a suceder”.

9 Goerlich Peset, José María (2001): «Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos. El final de una larga discusión», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 61, 131-132, por todos.

cuanto a su duración, ni, desde luego, en cuanto a sus fechas inicial o final. Cabría aventurar como ejemplos del primer grupo los trabajos estacionales o de temporada cuya incertidumbre —en cuanto a existencia e intensidad— deriva de la dependencia del clima (como los asociados a campañas agrícolas o a la temporada de esquí), de la presencia de materias primas (como en las conservas vegetales), o de la demanda estacional (como en el caso de los regalos navideños o las rebajas)¹⁰. Como ejemplos del segundo grupo quizá podría pensarse en los trabajos auxiliares al curso escolar (comedor, limpieza), en los que la certeza en cuanto a la reanudación deriva de la existencia misma de actividad docente¹¹; o en la contratación para realizar encuestas que, por mandato legal, deben repetirse anualmente¹².

Sea como fuere, no hay que perder de vista que, desde la perspectiva práctica, la diferenciación entre la primera y la segunda de las modalidades del artículo 16.1 ET tiene una importancia menor: el régimen jurídico aplicable es el mismo en ambos casos y la posibilidad de introducir diferencias por medio de la negociación colectiva no parece encontrarse, al menos de momento, entre las prioridades de los negociadores, que suelen limitarse a reproducir la literalidad del precepto¹³.

3. EL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO VINCULADO A CONTRATAS “PREVISIBLES”: LOS PERÍODOS DE INACTIVIDAD

También suscita dudas, en segundo lugar, la literalidad del nuevo contrato fijo-discontinuo vinculado a contratas mercantiles o administrativas (artículo 16.1.2º ET) que impone como nota característica —a diferencia de lo que sucede en los supuestos del artículo 16.1.1º, caracterizados por su intermitencia o reiteración a intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad— que se trate de prestaciones de trabajo “previsibles”, es decir, que se enmar-

10 Gorelli Hernández, Juan (2022): «El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la reforma de 2021», *Temas Laborales*, 161, 226.

11 En este sentido, la STS de 1 de octubre de 2001 (Rº 3286/2000), relativa a la limpieza de escuelas dependientes de la Administración local, afirmaba que la actividad “seguirá existiendo mientras haya actividad docente en las mismas y mientras su mantenimiento dependa de la Administración Local”.

12 Según la STS de 5 de julio de 1999 (Rº 2958/1998), la contratación “ha tenido por finalidad cubrir una necesidad de trabajo de carácter cíclico o reiterado en el tiempo, dotado de plena homogeneidad y totalmente previsible, como es la realización de la Encuesta Industrial Anual”. Otros ejemplos pueden consultarse en García Oliver, Román (2022): «El contrato fijo discontinuo. Configuración e incógnitas tras la reforma laboral», https://www.spmas.es/wp-content/uploads/2022/06/3_-ROMAN_CONTRATO-FIJO-DISCONTINUO-configuracion-e-incognitas-tras-reforma-laboral-AEAL-JUNIO-2022-ROMAN-GARCIA-OLIVER.pdf, 14 y 44.

13 Lahera Forteza, Jesús; Vicente Palacio, Arántzazu (2023): *Los contratos de trabajo fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial*, 1ª ed., Madrid, Aranzadi, apartado III.19 de la v.e.; Goerlich Peset, José María (2023): «El contrato fijo-discontinuo: innovación y continuidad», en Thibault Aranda, Javier; Jurado Segovia, Ángel (dirs.): *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, 1ª ed., Madrid, La Ley, 172-173.

quen en la actividad ordinaria y habitual de la empresa¹⁴. De no ser así, por enmarcarse la prestación, contrariamente, en una actividad extraordinaria, cabría acudir al contrato por circunstancias de la producción (artículo 15.2. último párrafo, *a contrario*)¹⁵, que también podrá celebrarse, aun estando referida la contrata a la actividad habitual y ordinaria de la empresa, si concurren durante su ejecución las circunstancias de la producción descritas en el artículo 15.2 del ET¹⁶.

La mencionada consideración de la previsibilidad/imprevisibilidad como nota diferenciadora de ambos tipos de contrato ya ha llevado a estimar, en todo caso, a la Audiencia Nacional que la indicación del VIII Convenio colectivo de la empresa Grupo Constant Servicios Empresariales, S.L.U de que el contrato fijo discontinuo pueda emplearse para “servicios sorpresivos” es contraria a los artículos 15 y 16 ET “y de ello deriva la consiguiente nulidad de las previsiones previstas en el convenio para atender los llamamientos del empresario con preaviso temporal inferior al plazo de 48 horas mínimo establecido con carácter general en dicha norma convencional”¹⁷.

Tampoco es fácil deducir, entre otras muchas cuestiones relacionadas con este contrato, el significado y consecuencias derivadas de la previsión estatutaria en virtud de la cual “los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones”. Se ha dicho que ello equivale a su configuración como períodos de expectativa de recolocación en puestos vacantes en otra contrata conformes a las condiciones del contrato. De ser ello así, el acceso a trabajos que no se correspondan con los del contrato inicial solo puede producirse por acuerdo entre las partes por tratarse de una novación contractual, siendo dudosa la admisibilidad durante el período de espera de decisiones empresariales, por ejemplo, de movilidad geográfica con cambio de residencia del artículo 40 del ET o de modificación sustancial de condiciones del artículo 41¹⁸. Lo más probable es, sin embargo, que, descartada la disponibilidad total del trabajador, y a falta de solución pactada en la negociación colectiva, hasta llegar al plazo máximo, al estar vigente el contrato, rijan las reglas generales de los artículos 39 y siguientes del ET, que permitirían al empresario recurrir o no a este tipo de medidas a efectos de recolocación; sin embargo, llegado el plazo máximo, el recurso a este —u otro— tipo de medidas coyunturales o

14 Goerlich Peset, José María (2022a): *op. cit.*, 79-80, por todos. Resulta exigible, por ello, que se concrete en el contrato el tipo de contratas que son actividad habitual de la empresa, García Oliver, Román (2022): *op. cit.*, 44.

15 El artículo 15.2 dispone en su último párrafo que “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 concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores”.

16 En el sentido apuntado puede verse también, entre otros, Gorelli Hernández, Juan (2022): *op. cit.*, 227-228; Ballester Pastor, María Amparo (2022): *op. cit.*, 93; De la Puebla Pinilla, Ana (2022): «El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas. Convenio colectivo aplicable y régimen de contratación laboral», *Trabajo y Derecho*, 88, 16; o García Oliver, Román (2022): *op. cit.*, 27.

17 SAN 162/2022, de 5 de diciembre.

18 Ballester Pastor, María Amparo (2022): *op. cit.*, 95-96; Sala Franco, Tomás (2022a): *op. cit.*, 28.

estructurales pasa a ser, como indica el artículo 16.4, excepcionalmente obligatorio, dado que la situación de disponibilidad de la persona trabajadora fija-discontinua no puede alargarse más cumplido el plazo máximo¹⁹. En el caso de acudir a extinciones objetivas o colectivas en este momento, por cierto, habrá que acreditar, además de la terminación de la contrata, la imposibilidad de recolocar en el plazo establecido legalmente, como ha admitido la STSJ de Madrid de 30 de marzo de 2022 (Rº 167/2022). Aunque no es aplicable al supuesto *ratione temporis*, es interesante mencionar que en dicha sentencia se entiende superada la anterior interpretación jurisprudencial que consideraba la finalización de la contrata causa suficiente y proporcionada para el despido objetivo sin obligación de recolocación precisamente porque “ese período de espera implica una obligación de recolocación aunque sea en términos imprecisos”.

4. EL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO ENTRE UNA ETT Y UNA PERSONA CONTRATADA PARA SER CEDIDA

El tercer ejemplo de literalidades legales confusas se refiere, por su parte, al contrato fijo-discontinuo celebrado entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida. En este caso, existen autores que han interpretado que entender efectuadas en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994 las referencias del artículo 16 a los convenios colectivos sectoriales “o” de empresa de las empresas de trabajo temporal estaría habilitando indistintamente al convenio sectorial de empresas de trabajo temporal y a los convenios de empresa para desarrollar las facultades reservadas al convenio sectorial por el artículo 16²⁰. En esta misma línea interpretativa se añade que el no establecer jerarquía entre ellos significa, a la vista de lo previsto en el artículo 84.2 del ET, que el convenio colectivo de una empresa de trabajo temporal que entre a regular cualquiera de los aspectos mencionados en el artículo 16 goza de prioridad aplicativa frente al convenio sectorial²¹.

Ya se ha dicho que esta interpretación cuenta con varios elementos en contra: la potenciación del convenio sectorial efectuada abiertamente por la reforma y la propia estructura negocial del sector, en la que hay una unidad sectorial consolidada que convive con convenios de empresa²². Con todo, el principal inconveniente de la interpretación descrita guarda relación, a mi juicio, con el sentido y finalidad de una

19 De la Puebla Pinilla, Ana (2022): *op. cit.*, 14; Goerlich Peset, José María (2022b): «Externalización y contratación laboral: nuevos perfiles del contrato fijo-discontinuo», en Barcelón Cobedo, Susana; Carrero Domínguez, Carmen; De Soto Rioja, Sebastián (coords.): *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega*, Consejo andaluz de Relaciones Laborales, 92.

20 Lahera Forteza, Jesús; Vicente Palacio, Arántzazu (2023): *op. cit.*, apartado VI.76 de la v.e.

21 Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco y Oleart Godia, Ricardo (2023): «Las ETT ante la reforma de la contratación», en Thibault Aranda, Javier y Jurado Segovia, Andrés (dirs.): *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, 1ª ed., Madrid, La Ley, 235.

22 Lahera Forteza, Jesús; Vicente Palacio, Arántzazu (2023): *op. cit.*, apartado VI.76 de la v.e. El Convenio colectivo de Randstad Empleo ETT, SAU, suscrito tras la reforma, se limita a regular la forma y condiciones del llamamiento y, además, lo hace “Considerando que hay materias reservadas al convenio

norma que, con toda probabilidad, no pretende modificar los ámbitos convencionales definidos en el artículo 16 del ET, sino que busca aclarar posibles problemas interpretativos derivados de la necesidad de aplicar, como consecuencia del principio de equiparación de condiciones del artículo 11 de la LETT, el convenio de la empresa usuaria. Desde este punto de vista, el artículo 10.3 de la LETT estaría confirmando que, pese a ello, serán los convenios —de sector o empresa— de las empresas de trabajo temporal los llamados a efectuar la difícil adaptación del régimen del contrato fijo-discontinuo a las singularidades organizativas de este tipo de empresas²³.

Por otro lado, se duda si en estos casos resulta exigible, como en los del párrafo primero del artículo 10.3 LETT, la existencia de un programa específico para la prestación de servicios. Se ha señalado a este respecto que en este supuesto es imposible —y por eso no se exige de forma expresa— que los contratos de puesta a disposición estén plenamente identificados en el momento de la firma del contrato²⁴. También se ha hecho referencia al carácter potestativo que tiene el recurso a la contratación fija-discontinua para las empresas de trabajo temporal, a las que no se les exige, como sí hacía el voto particular de la STS de 30 de julio de 2020, que prueben que tienen una necesidad productiva fija-discontinua²⁵. E, igualmente, se ha mencionado la necesidad de que las empresas de trabajo temporal accedan, garantizando su posición de mercado, a las ventajas de este tipo de contratación en las mismas condiciones que las empresas de servicios, es decir, sin indemnizaciones por fin de puesta a disposición (arts. 11.2 Ley 14/1994 y 49.1 c) ET) ni penalizaciones en la cotización²⁶.

Entiendo, sin embargo, que, sin necesidad de que los contratos de puesta a disposición estén plenamente identificados, sí es exigible una “cierta previsibilidad” en los llamamientos, pues, de lo contrario, estaríamos hablando de la total disponibilidad del trabajador propia de un contrato a llamada²⁷. La posibilidad de previsión derivaría aquí de las propias características del supuesto, reflejadas en el voto particular de la sentencia de 30 de julio de 2020, que enlazan con la existencia de carteras de clientes con mayores necesidades de mano de obra temporal en determinados períodos del año. Para la ETT es, pues, perfectamente posible —e incluso aconsejable para calibrar el número de trabajadores fijos discontinuos que va a necesitar²⁸— identificar dichas necesidades y prever planes de asignación consecutiva de los trabajadores contratados a lo largo del año. Esta interpretación explicaría, además, a diferencia de

sectorial y no siendo intención de abarcar su regulación, limitando esta propuesta a las materias reservadas expresamente al convenio colectivo de empresa”.

23 En este sentido, Goerlich Peset, José María (2023): *op. cit.*, 168. Los “desafíos” que para la organización de las empresas de trabajo temporal implica la utilización del contrato fijo-discontinuo se describen en Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco y Oleart Godia, Ricardo (2023): *op. cit.*, 230 y ss.

24 Gorelli Hernández, Juan (2022): *op. cit.*, 230.

25 López Balaguer, Mercedes y Ramos Moragues, Francisco (2022): *op. cit.*, 124 y 126.

26 Goerlich Peset, José María (2022b): *op. cit.*, 94-95.

27 Ballester Pastor, María Amparo (2022): *op. cit.*, 91-92; Sala Franco, Tomás (2022a): *op. cit.*, 13.

28 Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco y Oleart Godia, Ricardo (2023): *op. cit.*, 230.

la anterior, la ausencia en el precepto de un período máximo de inactividad como el establecido en los contratos fijos-discontinuos vinculados a contratos²⁹.

5. LA CELEBRACIÓN DE LOS CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL

Como cuarto ejemplo cabría referirse a la literalidad del artículo 16.5.2º del ET, en cuya virtud los convenios sectoriales “podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos”.

Según un sector doctrinal, ello supone que estamos ante una “autorización” obligatoria del convenio sectorial que parece encontrar su fundamento en la necesidad de garantizar que, en estos casos, la disponibilidad del trabajador no será excesiva, a pesar de sumarse en el contrato la flexibilidad propia del trabajo a tiempo parcial —motivada, fundamentalmente, por el régimen de las horas complementarias— y la flexibilidad característica del trabajo fijo-discontinuo³⁰.

Es evidente, sin embargo, que dicho tenor literal admite una lectura diferente, pues cabría entender que el precepto se refiere al “acotamiento” de la parcialidad en convenio colectivo en función de la actividad del sector, sin perjuicio del mantenimiento de la posibilidad de contratar a tiempo parcial en caso contrario. Esta interpretación es la que venía admitiéndose con anterioridad en el caso del contrato fijo-discontinuo y, además, no es extraña en el ámbito de las remisiones estatutarias en materia de contratación: así, por ejemplo, nadie dudaría que la intención del legislador era introducir una posibilidad de acotamiento y no una prohibición legal cuando indicaba en el antiguo artículo 15 que los convenios colectivos “podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa” o cuando disponía que “podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza” (*vid.*, por todas, SSTs de 26 de octubre de 1999, Rº 818/1999 y 7 de marzo de 2003, Rº 36/2002). A su favor juega, desde luego, la intacta literalidad del artículo 12 del ET y del propio artículo 16, que en

29 De hecho, como apunta Goerlich Peset, José María (2022b): *op. cit.*, 95, el principal problema que plantea la postura favorable a la inexigibilidad de un programa específico para la prestación de servicios es que la inexistencia de un período máximo de inactividad puede convertir la expectativa de empleo de la persona trabajadora en “una entelequia”. Por eso, para mantener la postura favorable a la inexigibilidad de un programa específico, el autor reconoce que, o bien la negociación colectiva soluciona el problema de la inexistencia de plazos máximos de espera, o bien se aplica analógicamente el plazo del artículo 16.4 del ET.

30 Ballester Pastor, María Amparo (2022): *op. cit.*, 99, o Goerlich Peset, José María (2023): *op. cit.*, 184, quien indica que, de hecho, los negociadores de los convenios colectivos que recogen esta posibilidad la condicionan al cumplimiento de ciertos límites.

su apartado segundo obliga a mencionar la jornada sin circunscribirla necesariamente al tiempo parcial. Pero, sobre todo, a su favor juegan las posibilidades de que, en la práctica, las exigencias productivas de las empresas determinen la necesidad de fijos discontinuos a tiempo parcial³¹. Fijar obstáculos a la celebración de contratos a tiempo parcial sería, además, contrario a lo indicado en la cláusula 5^a.1 de la Directiva 97/81, de 15 de diciembre, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que se refiere a la necesidad de “identificar y examinar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativas que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos”³².

Sea como fuere, no hay que olvidar que, aunque se cierre la puerta al fijo-discontinuo a tiempo parcial, queda abierta la posibilidad de acudir, de ser las fechas ciertas, a contratos a tiempo parcial en cómputo anual —sin cobertura por desempleo— con prestaciones de servicios diarias o semanales inferiores a la ordinaria³³.

6. EL ALCANCE DE LAS REMISIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

En quinto lugar, se plantea la duda de si las remisiones a la negociación colectiva sectorial efectuadas en la regulación de las modalidades de contratación excluyen o no, en caso de silencio del convenio, la intervención de otros niveles de negociación.

En principio, dado el principio de libertad de contenido negocial que rige en nuestro ordenamiento, los convenios no requieren de una habilitación expresa para poder regular una materia determinada, aunque se ven constreñidos, entre otros límites, por la necesidad de respetar lo dispuesto en las normas imperativas. Tratándose de la determinación de las modalidades de contratación y de sus requisitos, la regulación estatutaria constituye, como ha tenido la oportunidad de destacar el Tribunal Supremo, un núcleo de derecho necesario indisponible para las partes, de forma que el Estatuto de los Trabajadores impone exigencias o límites a los negociadores, que no pueden rebasar “las facultades y posibilidades” que el legislador les concede

31 Lahera Forteza, Jesús; Vicente Palacio, Arántzazu (2023): *op. cit.*, apartado II.5 y III.24 de la v.e.; Labor 10 asesores (2023): «¿Se puede celebrar un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial tras la entrada en Vigor del Real Decreto-ley 32/2021?», <https://labor10.com/real-decreto-ley-32-2021-contrato-fijo-discontinuo-a-tiempo-parcial/>. En el caso de las empresas de trabajo temporal hay que tener presente que para la atención a las necesidades temporales de mano de obra de las empresas usuarias se efectúa una remisión al artículo 15. Como tanto los contratos por circunstancias de la producción como los de sustitución admiten la contratación a tiempo parcial se ha interpretado —Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco y Oleart Godia, Ricardo (2023): *op. cit.*, 234— que respecto de las ETT siempre será factible la contratación fija discontinua a tiempo parcial, sin necesidad de autorización convencional previa.

32 Así lo advierte Cruz Villalón, Jesús (2022): «Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia», *Temas Laborales*, 161, 62-63.

33 Así se recuerda también en Goerlich Peset, José María (2023): *op. cit.*, 184; o en Labor 10 asesores (2023): *op. cit.*

(por todas, SSTS de 23 de septiembre de 2002, R^o 222/2002 y 7 de marzo de 2003, R^o 36/2002). Entre las exigencias o límites impuestos a los negociadores se encuentran las habilitaciones expresas a favor de niveles negociales específicos para regular determinados aspectos de las modalidades de contratación (SSTS de 17, 18 y 20 de noviembre de 2003 y 19 de enero de 2004, R^o 4582/2002, 4895/2002, 4579/2002 y 1363/2003). En esta esfera, la voluntad de privilegiar, en determinados casos, los niveles superiores de negociación y, con ellos, regulaciones homogéneas capaces de garantizar el “uso adecuado de las modalidades de contratación” no es, ni mucho menos, nueva³⁴. Tampoco es nueva la posibilidad de compatibilizar esa cierta centralización de la materia —excluida, además, en principio, de la afectación autonómica— con la descentralización permitida en el artículo 84.2: como indicaba el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997 y sigue precisando el vigente Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, se trata de que la negociación colectiva desarrolle “las llamadas que la norma hace a la negociación colectiva”. Así lo confirma la literalidad del artículo 84.2 del ET, que únicamente admite la afectación por parte de los convenios de empresa y asimilados para adaptar los “aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa”, excluyendo aquellos otros aspectos atribuidos en exclusiva al convenio sectorial.

De esta forma, cuando las normas sobre modalidades de contratación delimitan lo establecido en el artículo 84 actúan como *lex specialis* frente al mismo, detallando, a modo de articulación legal, en qué casos procede y en qué casos no procede la negociación adaptativa concurrente por parte de los niveles de empresa y asimilados. Creo que otra interpretación podría haberse abierto paso si se hubiera mantenido la redacción inicial del Real Decreto-ley 32/2021, pero tras la vuelta a la literalidad anterior del artículo 84.2 d)³⁵ resulta claro que en materia de concurrencia de convenios deben primar simplemente, como ya ocurría en las anteriores versiones del precepto, las normas del ET sobre modalidades de contratación, que, como se ha dicho, especifican o concretan las reglas del artículo 84.

34 El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997 ya aludía expresamente a ello, y la referencia se recoge, igualmente, en el vigente Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva: “es necesario contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, desarrollando las llamadas que la norma hace a la negociación colectiva, especialmente tras dicha Reforma”. No creo, por ello, que pueda entenderse —Calvo Gallego, Francisco Javier (2022): «La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 5, 141; Goerlich Peset, José María (2023): *op. cit.*, 168, que las remisiones a la regulación por parte del convenio sectorial únicamente impliquen la prioridad aplicativa de este convenio, pero sin impedir la entrada a convenios o acuerdos de empresa en defecto de aquel.

35 La literalidad inicial del Real Decreto-ley 32/2021 aludía a “la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos”. Sin embargo, tras la revisión efectuada por el artículo cuarto del Real Decreto-ley 1/2022, de 18 de enero, se ha vuelto, en efecto, a la literalidad original (“La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa”).

7. LAS CAUSAS DEL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN: UNA POSIBLE TERCERA VÍA INTERPRETATIVA

El sexto de los ejemplos seleccionados es, seguramente, el que con mayor claridad muestra el abuso de redacciones ambiguas y conceptos jurídicos indeterminados que se comenta y la división doctrinal a la que conduce. Guarda relación con el contrato por circunstancias de la producción “largo” y la necesidad de otorgar un significado preciso a las “oscilaciones” que menciona el artículo 15.2.1º, ya que su alcance cambia según se acepte o se rechace que las cualidades de “ocasionales” e “imprevisibles” también deben concurrir en ellas.

A favor de que las “oscilaciones” puedan ser tanto “imprevisibles” como “previsibles” se ha manifestado, aunque con diversos matices, un sector de la doctrina con fundamento en la literalidad de la norma y en la indubitada inclusión en las “oscilaciones” de las derivadas de las vacaciones anuales, que son perfectamente previsibles³⁶. Desde este punto de vista, a diferencia del incremento de la actividad, que atendería a circunstancias “exógenas” a la actividad productiva, las oscilaciones —vinculadas al desajuste temporal de la plantilla— harían más bien referencia a necesidades de personal de carácter interno o “endógenas”³⁷, derivadas de la situación de la plantilla estable (como las necesidades relativas a las vacaciones anuales, a las que cabría añadir otro tipo de ausencias), o de las propias estrategias empresariales (como las necesidades relativas a la puesta en marcha de nuevas actividades o a necesidades específicas distintas de las habituales, antes asumidas por el contrato de obra o servicio)³⁸.

Apoyando que las “oscilaciones” deben ser necesariamente “imprevisibles” se ha manifestado otro sector doctrinal para el que resulta difícil aceptar que la norma introduce en su párrafo primero la posibilidad de acudir a este contrato cuando concurren oscilaciones previsibles cuando su párrafo cuarto añade (“igualmente”) como causa justificativa del contrato, precisamente, la atención de “situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada”. Se ha dicho a este

36 Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (2022): *op. cit.*, 48; Todolí Signes, Adrián (2022): «Análisis del nuevo contrato temporal “por circunstancias de la producción” y sus tres modalidades», <https://adriantodoli.com/2022/01/03/analisis-nuevo-contrato-temporal-por-circunstancias-de-la-produccion-y-sus-tres-modalidades/>; Goerlich Peset, José María (2022a): *op. cit.*, 40; Monreal Bringsvaerd, Erik. (2022): «Las causas del contrato temporal por circunstancias de la producción y del contrato fijo discontinuo: problemas de seguridad jurídica», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 62, 43; Lahera Forteza, Jesús (2022): «Las cuatro modalidades del contrato temporal por circunstancias de producción», https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/10/29_LAHE-RA_ContratosCP-1110022.pdf; Cabeza Pereiro, Jaime (2022): «Contratos por circunstancias de la producción y por sustitución y reglas generales de contratación temporal: la hora del análisis», *Revista de Derecho Social*, 98, 42; Gil Plana, Juan (2023): *op. cit.*, 94. Con dudas, Sala Franco, Tomás (2022a): *op. cit.*, 44-45.

37 Por todos, Goerlich Peset, José María (2022a): *op. cit.*, 40; o Gil Plana, Juan (2023): *op. cit.*, 93-94.

38 Todolí Signes, Adrián (2022): *op. cit.*; Goerlich Peset, José María (2022a): *op. cit.*, 40; Monreal Bringsvaerd, Erik. (2022): *op. cit.*, 44. Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (2022): *op. cit.*, 48, advierte, no obstante, que el concepto de “oscilación” es extensible a las variaciones provocadas por las vacaciones, pero no para otro tipo de descansos.

respecto que la diferencia estribaría en que el contrato “corto” del párrafo cuarto sí puede utilizarse para actividades estacionales o de temporada de corta duración³⁹; pero los partidarios de esta segunda postura interpretan que la causalidad del contrato por circunstancias de la producción —que la reforma pretende reforzar— identifica siempre —y no unas veces sí y otras no— “ocasionalidad” con una lógica de no reiteración⁴⁰, de manera que el contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsible sí podría utilizarse en campañas o temporadas de carácter previsible y breve, pero, por ejemplo, porque excepcionalmente (ocasionalmente) no sea suficiente con el llamamiento del personal fijo-discontinuo⁴¹. En cuanto a la referencia a las vacaciones, se sostiene desde este punto de vista que el motivo de su mención podría ser el mantenimiento, pese a la existencia de reticencias doctrinales, de la interpretación jurisprudencial favorable a la celebración de contratos eventuales para la cobertura de las vacaciones⁴². Ahora bien, al no ser suficiente, según la jurisprudencia, su “invocación genérica”⁴³, se interpreta que para que las vacaciones de la plantilla sean causa habilitante del contrato por circunstancias de la producción será necesario detallar las circunstancias extraordinarias que

39 Todolí Signes, Adrián (2022): *op. cit.* También para Gómez Abelleira, Francisco Javier (2022): «Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021», *Labos*, 3, Número extraordinario “La reforma laboral de 2021”, 26, en el caso del contrato “corto” la occasionalidad puede ser algo que se repite. Un sector de la doctrina —Cavas Martínez, Faustino (2022): *op. cit.*, 131-132; Carrizosa Prieto, Esther (2022): «La nueva regulación del contrato fijo discontinuo. Una visión general», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 152, 54; o Lahera Forteza, Jesús (2022): *op. cit.*, acepta que en campañas o temporadas de carácter previsible y breve duración (faenas agrícolas, rebajas o Navidades) quede a criterio de la empresa recurrir al contrato fijo-discontinuo o al contrato por circunstancias de la producción siempre que no se superen los noventa días discontinuos en el año natural.

40 Sala Franco, Tomás (2022b): *Los contratos indefinidos fijos discontinuos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 14; Gordo González, Luis (2022): *op. cit.*, 44-45; Gorelli Hernández, Juan (2022): *op. cit.*, 229; Moreno Vida, Nieves (2022): «Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas», en Monereo Pérez, José Luis; Rodríguez Escanciano, Susana; Rodríguez Iniesta, Guillermo: *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 79-80; Nogueira Gustavino, Magdalena (2022): «El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021», <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/aedtss-corto-reforma-contratos-temporales-fin-1.pdf>; Costa Reyes, Antonio (2022): «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, 50; López Ahumada, José Eduardo (2022): «La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-Ley 32/2021», *Estudios Latinoa*, 13, 21; López Balaguer, Mercedes y Ramos Moragues, Francisco (2022): *op. cit.*, 74.

41 Ballester Pastor, María Amparo (2022): *op. cit.*, 69.

42 Ballester Pastor, María Amparo (2022): *op. cit.*, 65.

43 Según la STS de 10 de noviembre de 2020, R^o 2323/2018 “la empresa es plenamente conocedora de que la plantilla con la que cuenta disfruta de vacaciones y descansos con la regularidad propia de tales situaciones y, por consiguiente, la respuesta al volumen de actividad habitual debe contemplar las horas de efectiva prestación. El que los trabajadores de la plantilla ejerciten sus derechos al descanso y a las vacaciones es una circunstancia plenamente previsible (...). Tales ausencias al trabajo se producen dentro del normal desarrollo del contrato de trabajo y forman parte de la previsión organizativa que corresponde llevar a cabo al empleador, alejándose de la excepcionalidad que el contrato eventual viene a solventar”.

las justifican (tal y como se exige, además, en el artículo 15.1 ET)⁴⁴, no siendo posible acudir al contrato por circunstancias de la producción si las vacaciones tienen una planificación regular o estable⁴⁵. En este último caso, en el que la oscilación sería previsible, y el desajuste de plantilla estructural, se entiende que procedería acudir a la contratación fija-discontinua⁴⁶.

Así pues, en apretada síntesis, mientras la interpretación favorable a que las oscilaciones puedan ser previsibles tiene claramente a su favor la literalidad de la norma —que no distingue entre las previsibles y las imprevisibles— la interpretación partidaria de su carácter imprevisible queda respaldada por argumentos basados en su interpretación lógica, sistemática y teleológica. Creo, sin embargo, que es posible efectuar una lectura del precepto que aúne su literalidad —que no lleva exactamente a identificar imprevisibilidad y contrato largo— con la contundencia de dichos argumentos.

El primer obstáculo que debe superarse de aceptar que las oscilaciones pueden ser previsibles o imprevisibles es la reiteración a que ello conduciría, pues si se admiten las oscilaciones ocasionales y previsibles en el contrato largo sería totalmente innecesario darles entrada también en el contrato corto. Afirmar que la solución a este problema es tolerar la celebración de contratos por circunstancias de la producción de corta duración para necesidades no ocasionales sino cíclicas o estacionales fuerza la literalidad legal —pues, en efecto, la causalidad del contrato por circunstancias de la producción identifica siempre “ocasionalidad” con una lógica de no reiteración en el tiempo— y contradice la interpretación teleológica del precepto, fruto de una reforma que tiene el refuerzo de la causalidad de la contratación temporal como bandera. Existe, sin embargo, otra vía interpretativa que pasaría por entender que las oscilaciones del artículo 15.2.1º se están refiriendo —frente a los incrementos ocasionales e imprevisibles, que serían causas exógenas— a causas endógenas o internas, pero exclusivamente a las derivadas del estado de la plantilla (como las vacaciones u otras ausencias). Las causas endógenas o internas derivadas de estrategias empresariales (que podrían estar relacionadas con nuevas actividades o con necesidades específicas, como mejoras productivas, muchas veces reconducibles

44 La doctrina menciona como circunstancias que justificarían el recurso al contrato, por ejemplo, los casos del artículo 38.3 del ET, que conllevan el disfrute de las vacaciones fuera de la fecha prevista. Así, Costa Reyes, Antonio (2022): *op. cit.*, 50.

45 Nogueira Gustavino, Magdalena (2022): *op. cit.* En la misma línea, con diferentes matices, Ballester Pastor, María Amparo (2022): *op. cit.*, 117; Costa Reyes, Antonio (2022): *op. cit.*, 50; López Ahumada, José Eduardo (2022): *op. cit.*, p. 21; López Balaguer, Mercedes y Ramos Moragues, Francisco (2022): *op. cit.*, 74.

46 Pese a ello, entienden que la literalidad de la ley conduce a pensar en la existencia de una regla especial para las vacaciones Goerlich Peset, José María (2022a): *op. cit.*, 41; Lahera Forteza, Jesús (2022): *op. cit.*; García González, Guillermo (2022): «La contratación temporal en la reforma laboral: reflexiones críticas sobre su conformación jurídica», *Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público*, 70/1, 295; Gómez Abelleira, Francisco Javier (2022): *op. cit.*, 24; Monreal Bringsvaerd, Erik. (2022): *op. cit.*, 43; o UGT (2022): «Análisis del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. La nueva regulación sobre contratación temporal», *Servicio de Estudios UGT*, 35, 6.

al antiguo contrato de obra o servicio) se recogerían en el artículo 15.2.4º. Según esta lectura del precepto, respetuosa de su literalidad, el contrato largo estaría dando cabida a incrementos ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones (previsibles o imprevisibles) derivadas del estado de la plantilla; mientras en el contrato corto (que alude a “situaciones”) tendrían cabida las oscilaciones ocasionales y previsibles derivadas de estrategias empresariales y los incrementos ocasionales y previsibles (claramente, el “exceso” frente a los fijos discontinuos previstos para la temporada o campaña, pues, como recordaba el voto particular de la STS de 30 de julio de 2020 es consustancial a las empresas con un gran volumen de actividad de naturaleza fija discontinua tener en esos mismos periodos de tiempo mayores necesidades de mano de obra temporal motivadas, entre otras razones, en posibles acumulaciones de tareas de carácter excepcional).

El segundo problema que debe resolverse guarda relación, por su parte, con la referencia explícita a las vacaciones en el artículo 15.2.2º. Como se ha señalado, según un sector doctrinal, de esa referencia se deduce, necesariamente, la existencia de una regla especial en materia de vacaciones, antagónica a la última jurisprudencia del Tribunal Supremo, en cuya virtud sería posible soslayar la figura del fijo-discontinuo a pesar de que el desajuste de plantilla por ellas provocado sea estructural. Esta conclusión no es, sin embargo, tan obvia: la parquedad con la que finalmente ha quedado redactado el precepto es tal que ni permite afirmar indubitadamente que pretende contrarrestarse esa última jurisprudencia, ni permite sostener con toda certeza que ha querido confirmarse. Dejando, pues, a un lado estas deducciones y atendiendo en exclusiva a la literalidad de la ley, lo que indica el precepto es que las vacaciones anuales se entienden incluidas “entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior”, es decir, entre las oscilaciones que provocan desajustes de plantilla temporales y no conducen al tipo del fijo discontinuo. En consecuencia, cabe entender que lo establecido ahora por el precepto es que si las vacaciones causan en la empresa desajustes temporales y no estructurales de plantilla cabe acudir al contrato por circunstancias de producción. Ello se reconoce sin distinciones sobre la causa —porque ha cambiado el sistema de elección, porque se han disfrutado fuera de fecha o por cualquier otro motivo, sea cual sea el sistema de planificación de las vacaciones— y sin entrar en la discusión de si se podía haber previsto por el empresario ese desajuste temporal o no. Y, lógicamente, ello se vincula a la justificación en el contrato de la causa del contrato, pero no porque sea aplicable sin ningún género de duda la jurisprudencia anterior a la reforma, sino porque esta lo impone en su artículo 15.1 como una de sus señas de identidad.

Cabría añadir, en fin, que, si las vacaciones no son una de las oscilaciones del párrafo primero, este vería muy restringido su contenido. En efecto, descartado que pueda tratarse de oscilaciones derivadas de estrategias empresariales, sería difícil imaginar los supuestos que integrarían el artículo 15.1.1º más allá de los permisos, licencias u otro tipo de ausencias de los trabajadores.

8. LA DURACIÓN DEL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

La siguiente duda interpretativa que plantea la nueva regulación guarda relación, por su parte, con la duración del contrato por circunstancias de la producción. En principio, si, expirada la duración máxima, no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral debe aplicarse la regla del artículo 49.1 c) del ET en virtud de la cual “el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación”.

Sucede, sin embargo, que, tras la reforma, el artículo 15.1 del ET exige precisar la conexión de la duración prevista en el contrato con las circunstancias justificativas del mismo; y, por su parte, el artículo 15.4 prescribe la adquisición de fijeza *iuris et de iure* para las personas contratadas “incumpliendo lo establecido en este artículo”. Podría pensarse, en consecuencia, que el incumplimiento se produciría de no respetarse la duración inicialmente pactada, por continuar el trabajador prestando sus servicios, especialmente si se ha agotado la duración máxima del contrato, de forma que procedería, por aplicación de la norma especial del artículo 15.4, la declaración de fijeza *iuris et de iure* y no la aplicación de las reglas del artículo 49.1 c)⁴⁷.

Aunque la concreción de la conexión entre la duración prevista y las circunstancias que justifican el contrato es ineludible, entiendo que es posible cohonestar la regla del artículo 15.4 y las del artículo 49.1 c), que permanece inalterado en este punto, pese a que el Real Decreto-Ley 32/2021 sí ha actualizado otros de sus extremos⁴⁸. Es cierto que, tras la reforma, es difícil seguir sostenido la anterior caracterización jurisprudencial del contrato como un contrato a término en el que “se introduce una desconexión entre la causa de la temporalidad y la vigencia del contrato: la causa justifica el recurso a la temporalidad, pero no determina, al menos de forma completa, la duración del contrato” (STS de 4 de febrero de 1999, R^o 2022/1998, por todas)⁴⁹. Pero hay que reparar que ello no significa que la conexión entre la duración y la causa sea rígida: así viene a demostrarlo el hecho de que el propio artículo 15.2 permita a las partes prorrogar el contrato si la duración máxima no se ha agotado. En consecuencia, cabe entender que únicamente procederá la aplicación de fijeza *iuris et de iure* del

47 Así lo defiende, por ejemplo, Llompart Bennàssar, Magdalena (2023): Otras novedades en materia de contratación temporal: conversión del contrato indefinido, encadenamiento, cotización adicional y planes de reducción de la temporalidad», en Thibault Aranda, Javier; Jurado Segovia, Andrés (dirs.): *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, 1^ª ed., Madrid, La Ley, 137.

48 El supuesto es diferente, por tanto, al del artículo 8.2 del ET, que se ha mantenido íntegramente, referencias a los contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje o a los contratos para la realización de una obra o servicio determinado incluidas.

49 En contra, Ballester Pastor, María Amparo (2022): *op. cit.*, 109, para quien, aunque la causa desaparezca, no debe extinguirse el contrato, al contrario de lo que ocurre en el contrato de interinidad por sustitución. Según Moreno Vida, Nieves (2022): *op. cit.*, 74, la fijación de un límite temporal obedece propiamente a la naturaleza ocasional o coyuntural del contrato, considerándose que si la necesidad de personal persiste más allá del período establecido tiene ya carácter permanente.

artículo 15.4 cuando la “desconexión” entre la duración prevista y la continuidad en la prestación de servicios sea “flagrante” e injustificada⁵⁰.

Sigue siendo, en definitiva, aplicable el criterio sostenido por los tribunales con anterioridad a la reforma, en cuya virtud carece de trascendencia el desfase temporal si “es mínimo e irrelevante en función de las circunstancias del caso y se revela además como adecuadamente vinculado a las necesidades productivas que de forma inmediata van a ser requeridas” (STSJ de Cataluña de 5 de febrero de 2002, R^o 5418/2001).

En el caso del contrato “corto”, como no se fija exactamente una duración máxima del contrato la aplicación de las reglas del artículo 49.1 c) parecen perder aquí su sentido. Probablemente, como sucede en el contrato “largo”, únicamente procederá la aplicación de fijeza *iuris et de iure* del artículo 15.4 cuando se produzca una “desconexión” entre la duración prevista y la continuidad en la prestación de servicios “flagrante” e injustificada.

9. EL CONTRATO POR SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA

Finalmente, por lo que respecta al contrato “por sustitución de persona trabajadora” llama la atención que, a pesar de la denominación escogida, el régimen jurídico del contrato, contenido en el apartado tercero del artículo 15, continúe incluyendo los dos supuestos —sustitución y ocupación de vacante— comprendidos en el desaparecido contrato de interinidad. La regulación del contrato por sustitución se completa, además, con la incorporación de un supuesto antes incluido en el artículo 5.2 del RD 2720/1998, relativo a los casos en que el contrato de interinidad podía celebrarse a tiempo parcial (“Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución”).

Aunque llama la atención que el artículo 15.3 no se refiera a la posibilidad, sí contemplada en el artículo 5.2 del RD 2720/1998, de concertar el contrato de sustitución a tiempo parcial cuando se trate de sustituir a una persona contratada a tiempo parcial⁵¹, no parece que ello impida celebrar el contrato en estos casos, que cuadran

50 Se ha dicho a este respecto que si el desajuste entre la duración y la causa es “a la baja” cabrá corregirlo con la prórroga permitida, pero si es “al alza”, exagerado y carente de toda razón, podría determinar la aplicación del artículo 15.4. Gómez Abelleira, Francisco Javier (2022): *op. cit.*, 25.

51 El artículo 5.2 del RD 2720/1998 dispone que “El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes: a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial. b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos reconocidos en el artículo 37, apartados 4.bis y 5 del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros casos en que, de conformidad con

perfectamente en la nueva redacción del precepto, más genérica que la del Reglamento. Resulta claro que, puesto que no hay contradicción entre la más sintetizada regulación del artículo 15.3 y la más amplia del RD 2720/1998, esta debe entenderse vigente hasta ser reemplazada, en su caso, por otro desarrollo reglamentario⁵². Esto no significa, sin embargo, que el contrato de sustitución siempre tenga que ser a tiempo parcial en estos supuestos, pues cabría plantear la celebración de un contrato a tiempo completo para la cobertura simultánea de la reducción de jornada de varias personas trabajadoras. Dicha posibilidad quedaría, eso sí, supeditada, como la sustitución sucesiva de distintas personas trabajadoras por parte de la misma persona contratada por sustitución, a la especificación en el contrato del nombre de las personas sustituidas y de las causas justificativas de la sustitución (STS 19 de febrero de 1986)⁵³.

De la posibilidad descrita resultan igualmente llamativos otros dos extremos. El primero guarda relación, precisamente, con la reiteración de lo ya dispuesto en el párrafo anterior —y en el artículo 15.1 al exigir la concreción de la causa del contrato— respecto a la necesidad de especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Aunque a primera vista tal duplicidad parece innecesaria, seguramente con ella se ha querido evitar que la desaparición del requisito en este párrafo segundo sea interpretada como una eliminación de la exigencia legal en este supuesto⁵⁴. El segundo extremo remarcable es que la celebración del contrato se autorice cuando la reducción de jornada se ampare en causas “legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo”, pero no se permita expresamente cuando deriva de acuerdos individuales, pese a que suelen constituir una fuente de mejora de las posibilidades de conciliación de las personas trabajadoras⁵⁵.

10. CONCLUSIONES

Una de las tendencias más preocupantes que cabe detectar en el sistema de fuentes es la relacionada con la absoluta falta de claridad en la redacción de las normas laborales, pues de esta oscuridad derivan tareas interpretativas casi imposibles, divisiones en la doctrina científica y, lo que es peor, complicaciones importantes en su puesta en práctica. La que sea, probablemente, la más importante de las refor-

lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de acuerdo con lo establecido en el párrafo sexto del apartado 4 del artículo 48, del Estatuto de los Trabajadores”.

52 Ballester Pastor, María Amparo (2022): *op. cit.*, 69.

53 Esta posibilidad se defiende por Navarro Nieto, Federico (2022): «El contrato temporal de sustitución», *Temas Laborales*, 161, 139, quien precisa que, finalizada alguna de las reducciones de jornada, deberá producirse la correspondiente conversión del contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

54 Ballester Pastor, María Amparo (2022): *op. cit.*, 72.

55 Gómez Abelleira, Francisco Javier (2022): *op. cit.*, 30; López Balaguer, Mercedes y Ramos Moragues, Francisco (2022): *op. cit.*, 82.

mas de todas cuantas se han sucedido desde el año 2020 —la reforma laboral de 2021— constituye, desafortunadamente, el ejemplo más evidente de lo que acaba de afirmarse. Estas deficiencias son, a su vez, especialmente intensas en el que, sin duda, es el principal foco de atención de la reforma —la transformación del modelo de contratación temporal— y, por ello, su análisis se aborda en el presente estudio.

La investigación realizada demuestra, de hecho, que el aspecto más discutible del nuevo régimen jurídico de la duración del contrato de trabajo contenido en los artículos 15 y 16 del ET es el abuso de conceptos jurídicos indeterminados y el recurso constante a literalidades ambiguas que, como se ha descrito, ya están siendo objeto de interpretaciones encontradas, generando múltiples problemas aplicativos que deberán resolver los tribunales. Basta señalar en este momento que, al redactarse los textos “en la clave contractual propia de los convenios colectivos”⁵⁶, la reforma deja sin definir de forma precisa los supuestos en que cabe recurrir ahora al contrato fijo-discontinuo, la propia utilización del contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial, o las causas que legitiman la celebración del nuevo contrato por circunstancias de la producción y las consecuencias de la superación de su duración máxima, complicando hasta el extremo la diferenciación adecuada entre una y otra modalidad contractual.

Sin perjuicio de las respuestas que se aportan, en cada caso, en el trabajo realizado, cabe mantener, por todo ello, a modo de conclusión, que por mucho que sea resultado del método empleado en la negociación de la reforma —y sin perjuicio de la valoración positiva que merece el que culminara con éxito— la técnica utilizada ha terminado por comprometer finalmente los objetivos pretendidos: la preferencia por la contratación indefinida y el refuerzo de la causalidad de la contratación temporal, que sigue necesitando una delimitación legal más precisa.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- BALLESTER PASTOR, María Amparo (2022): *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crítica*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi (2022): «Régimen normativo del contrato fijo discontinuo y de la contratación temporal», <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/>.
- CABEZA PEREIRO, Jaime (2022): «Contratos por circunstancias de la producción y por sustitución y reglas generales de contratación temporal: la hora del análisis», *Revista de Derecho Social*, 98, 39-56.
- CALVO GALLEGRO, Francisco Javier (2022): «La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 1, 89-155.

56 Cruz Villalón, Jesús (2022): *op. cit.*, 26.

- CARRIZOSA PRIETO, Esther (2022): «La nueva regulación del contrato fijo discontinuo. Una visión general», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 152, 45-65.
- CAVAS MARTÍNEZ, Faustino (2022): «El nuevo contrato fijo-discontinuo en la reforma laboral de 2021», en Monereo Pérez, José Luis; Rodríguez Escanciano, Susana; Rodríguez Iniesta, Guillermo (dirs.): *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum.
- COSTA REYES, Antonio (2022): «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, 39-75.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús (2022): «Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia», *Temas Laborales*, 161, 28-44.
- DE LA PUEBLA PINILLA, Ana (2022): «El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas. Convenio colectivo aplicable y régimen de contratación laboral», *Trabajo y Derecho*, 88.
- GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo (2022): «La contratación temporal en la reforma laboral: reflexiones críticas sobre su conformación jurídica», *Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público*, 70/1, 285-314.
- GARCÍA OLIVER, Román (2022): «El contrato fijo discontinuo. Configuración e incógnitas tras la reforma laboral», https://www.spmas.es/wp-content/uploads/2022/06/3_-ROMAN_CONTRATO-FIJO-DISCONTINUO-configuracion-e-incognitas-tras-reforma-laboral-AEAL-JUNIO-2022-ROMAN-GARCIA-OLIVER.pdf.
- GIL PLANA, Juan (2023): «Reforma de la contratación laboral», en Thibault Aranda, Javier y Jurado Segovia, Ángel (dirs.): *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, 1ª ed., Madrid, La Ley.
- GOERLICH PESET, José María (2001): «Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos. El final de una larga discusión», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 61, 125-148.
- GOERLICH PESET, José María (2022a): «La reforma de la contratación laboral», en De la Puebla Pinilla, Ana; Mercader Uguina, Jesús; Goerlich Peset, José María (coords.): *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- GOERLICH PESET, José María (2022b): «Externalización y contratación laboral: nuevos perfiles del contrato fijo-discontinuo», en Barcelón Cobedo, Susana; Carrero Domínguez, Carmen; De Soto Rioja, Sebastián (coords.): *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega*, Consejo andaluz de Relaciones Laborales.

- GOERLICH PESET, José María (2023): «El contrato fijo-discontinuo: innovación y continuidad», en Thibault Aranda, Javier; Jurado Segovia, Ángel (dirs.): *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, 1ª ed., Madrid, La Ley.
- GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier (2022): «Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021», *Labos*, 3, Número extraordinario “La reforma laboral de 2021”, 19-30.
- GORDO GONZÁLEZ, Luis (2022): «El contrato fijo-discontinuo: nuevo pilar de la contratación laboral estable», *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 13, 39-50.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (2022): «El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la reforma de 2021», *Temas Laborales*, 161, 217-252.
- IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2022): «Las medidas sancionadoras frente a la contratación temporal abusiva», *Temas Laborales*, 161, 253-280.
- LABOR 10 ASESORES (2023): «¿Se puede celebrar un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial tras la entrada en Vigor del Real Decreto-ley 32/2021?», <https://labor10.com/real-decreto-ley-32-2021-contrato-fijo-discontinuo-a-tiempo-parcial/>.
- LAHERA FORTEZA, Jesús (2022): «Las cuatro modalidades del contrato temporal por circunstancias de producción», https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/10/29_LAHERA_ContratosCP-1110022.pdf.
- LAHERA FORTEZA, Jesús; Vicente Palacio, Arántzazu (2023): *Los contratos de trabajo fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial*, 1ª ed., Madrid, Aranzadi.
- LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo (2022): «La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-Ley 32/2021», *Estudios Latinoa*, 13, 13-25.
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes y Ramos Moragues, Francisco (2022): *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- LLOMPART BENNÀSSAR, Magdalena (2023): Otras novedades en materia de contratación temporal: conversión del contrato indefinido, encadenamiento, cotización adicional y planes de reducción de la temporalidad», en Thibault Aranda, Javier; Jurado Segovia, Andrés (dirs.): *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, 1ª ed., Madrid, La Ley, 137.
- MARTÍNEZ BARROSO, Reyes (2022): «Luces y sombras de la ordenación del trabajo fijo-discontinuo tras la reforma laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 251, 153-216.
- MONREAL BRINGSVAERD, Erik. (2022): «Las causas del contrato temporal por circunstancias de la producción y del contrato fijo discontinuo: problemas de seguridad jurídica», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 62.

- MORENO VIDA, Nieves (2022): «Del contrato eventual por circunstancias de la producción al contrato temporal por razones productivas», en Monereo Pérez, José Luis; Rodríguez Escanciano, Susana; Rodríguez Iniesta, Guillermo: *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum.
- NAVARRO NIETO, Federico (2022): «El contrato temporal de sustitución», *Temas Laborales*, 161, 133-154.
- NIETO ROJAS, Patricia (2022): «La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones», *Labos*, 3, Número extraordinario «La reforma laboral de 2021», 31-42.
- NOGUEIRA GUSTAVINO, Magdalena (2022): «El contrato por circunstancias de la producción en el RDL 32/2021», <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/aedtss-corto-reforma-contratos-temporales-fin-1.pdf>
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y Oleart Godia, Ricardo (2023): «Las ETT ante la reforma de la contratación», en Thibault Aranda, Javier y Jurado Segovia, Andrés (dirs.): *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, 1ª ed., Madrid, La Ley.
- SALA FRANCO, Tomás (2022a): *La reforma laboral: la contratación temporal y la negociación colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- SALA FRANCO, Tomás (2022b): *Los contratos indefinidos fijos discontinuos*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Todolí Signes, Adrián (2022): «Análisis del nuevo contrato temporal “por circunstancias de la producción” y sus tres modalidades», <https://adriantodoli.com/2022/01/03/analisis-nuevo-contrato-temporal-por-circunstancias-de-la-produccion-y-sus-tres-modalidades/>.
- UGT (2022): «Análisis del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. La nueva regulación sobre contratación temporal», *Servicio de Estudios UGT*, 35, 1-13.

