

Sumario

Página

I.	Introducción: La reforma de 2021 y la reestructuración del régimen de contratación laboral	21
II.	El nuevo marco de contratación temporal estructural: El contrato de duración determinada	27
2.1.	La presunción de indefinición del contrato de trabajo, la causa de temporalidad y los efectos anudados a su transgresión	30
2.2.	El contrato por circunstancias de la producción ...	31
2.2.1.	La reformulación de las causas habilitantes	32
2.2.2.	Otros aspectos reformados del contrato por circunstancias de la producción: la duración y los límites de concatenación	44
2.3.	El contrato de sustitución	45
2.3.1.	Las causas del contrato de sustitución	47
2.3.2.	Requisitos formales del contrato de sustitución	50
2.3.3.	Consecuencias del incumplimiento: la fijeza	52
2.3.4.	Especial referencia al régimen jurídico del contrato de sustitución con la administración pública	54
2.3.5.	Conclusión	57

	<i>Página</i>
III. Preguntas y respuestas	59
3.1. El contrato por circunstancias de la producción ...	61
3.1.1. Cuestiones introductorias	61
1. ¿En qué grupo de contratos se incluye el de circunstancias de la producción?	61
2. ¿Es este tipo de contrato una novedad tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 32/2021?	62
3. ¿Cuál es el objetivo de la reforma en materia de contratación?	62
4. ¿Existe normativa supranacional que verse sobre sobre la duración contractual?	63
5. ¿Cuáles son los contratos de duración determinada que posibilita hoy día la normativa? ¿Cuándo han entrado en vigor?	64
6. ¿Se han suprimido totalmente los contratos de obra o servicio determinado? ¿Qué ocurre con los ya celebrados?	65
7. ¿Cuál es el régimen transitorio aplicable a los contratos eventuales por circunstancias de la producción?	66
8. ¿Qué contrato se puede celebrar tras la finalización de uno suscrito en el periodo transitorio?	67
9. ¿Resulta de aplicación el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada al contrato por circunstancias de la producción tras la reforma laboral?	67

	<u>Página</u>
10. ¿Qué papel tiene la negociación colectiva en la configuración jurídica del contrato por circunstancias de la producción? ¿y la representación legal de las personas trabajadoras? ...	69
3.1.2. La causa del contrato	70
11. ¿Cómo se han visto modificadas las causas habilitantes para la celebración del contrato por circunstancias de la producción? ¿Bajo qué premisas se puede hacer uso de este contrato?	70
12. ¿Puede incluir el convenio colectivo nuevas causas o perfilar las ya contempladas en el artículo 15 ET?	72
13. ¿Cómo opera en el artículo 15.2 ET la sujeción de la causa a los límites del fijo discontinuo? ¿Existe problemas de concurrencia entre el ámbito del contrato fijo-discontinuo y el contrato por circunstancias de la producción?	74
14. ¿Se puede amparar una contratación temporal por circunstancias de la producción en la apertura de un nuevo centro de trabajo o el lanzamiento de un nuevo producto?	77
15. ¿Cómo se ha de interpretar la mención a las vacaciones en el art. 15.2 ET? ¿Es la referida mención constitutiva o podemos considerar este pasaje normativo como un listado abierto?	80
16. ¿Se permite que una persona trabajadora con contrato por circunstancias de la producción que sustituye vacaciones realice labores distintas a las que efectuaba la sustituida?	83

	<u>Página</u>
17. ¿Existen límites cuantitativos la contratación de personas trabajadoras dentro de los 90 días a los que se refiere el párrafo cuarto del art. 15.2 ET?	84
18. ¿Puede el empresario utilizar estos 90 días indistintamente dentro del año natural? ¿Cómo se pueden distribuir estos días en función de los centros de trabajo o las actividades que realice la empresa?	84
19. ¿Puede usarse el contrato por circunstancias de la producción para emplear a personas que efectúen trabajos en el marco de contratas o subcontratas? ¿Se puede utilizar este contrato para la contratación o subcontratación de la actividad normal de la empresa?	86
20. Tras un periodo de IT y sin solución de continuidad una trabajadora pacta con el empresario el disfrute de sus vacaciones. ¿Qué contrato habrá de celebrarse si se pretende sustituir a la trabajadora durante el periodo vacacional?	88
21. ¿Cuáles son las consecuencias de la celebración del contrato por circunstancias de la producción transgrediendo la causa tipificada para ello? ...	89
22. Según la aparente restricción que parece imponer el artículo 15.1 ET ¿Se puede decir que se ha reforzado la contratación indefinida tras su nueva redacción? ¿Tiene esto algún efecto sobre la distribución de la carga de la prueba?	90

	<u>Página</u>
3.1.3. Formalización del contrato y cláusulas específicas	92
23. ¿Como debe formalizarse el contrato? ¿Se requiere la forma escrita?	92
24. ¿Cómo han de expresarse en el contrato las causas habilitantes de la contratación? ¿Qué consecuencias tiene su incumplimiento?	94
25. ¿Cómo se informa a los representantes de los trabajadores de la previsión anual de contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y de corta duración? ¿Cuáles son las consecuencias de su incumplimiento? ...	96
26. ¿Es admisible pactar un periodo de prueba en el contrato por circunstancias de la producción?	97
27. ¿Cuáles son las consecuencias de la falta de alta en la Seguridad Social de un trabajador contratado mediante el contrato por circunstancias de la producción?	98
28. ¿Existen otras obligaciones formales tras la suscripción del contrato por circunstancias de la producción?	100
29. ¿Cualquier transgresión de las obligaciones formales convierten al contrato por circunstancias de la producción en indefinido ex art. 15.4 ET?	101
3.1.4. La duración contractual: límites y prórrogas	102
30. ¿Cuál es la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción?	102

	<u>Página</u>
31. ¿Se extingue el contrato por circunstancias de la producción cuando decaen las concretas causas que lo motivaron?	103
32. ¿Se puede prorrogar el contrato por circunstancias de la producción?	105
33. ¿Cómo se han reconfigurado los límites de concatenación de contratos temporales?	106
34. ¿Se tienen en cuenta para el cálculo de la concatenación los contratos temporales que unieron a las partes con anterioridad a la reforma laboral de 2021?	109
35. ¿Cuáles son las consecuencias del incumplimiento de las reglas de duración de este tipo contractual?	110
36. ¿Existe alguna obligación formal cuando se rebasan los límites de duración de contratos temporales?	111
37. ¿Se puede transformar un contrato por circunstancias de la producción en uno en indefinido? ¿y a la inversa?	111
3.1.5. La extinción del contrato	112
38. Llegada la fecha de término estipulada en el contrato, ¿se requiere de preaviso para extinguir el contrato por circunstancias de la producción?	112
39. ¿Qué indemnización corresponde por la extinción de un contrato por circunstancias de la producción?	112

	<u>Página</u>
40. ¿Qué puede hacer una persona trabajadora a la que se le extingue el contrato por circunstancias de la producción por la llegada a su término pese a haber adquirido materialmente la condición de fija?	113
3.1.6. Cuestiones de Seguridad Social	114
41. ¿Da derecho a la prestación por desempleo la extinción de un contrato por circunstancias de la producción por la llegada a su término previsto?	114
42. ¿Cuáles son las claves a efectos de la gestión de la Seguridad Social del contrato por circunstancias de la producción?	114
43. ¿Se aplica el recargo previsto en el artículo 151 LGSS a los contratos por circunstancias de la producción con una duración inferior a 30 días? ¿Y si el contrato estaba previsto para una duración mayor y se ha extinguido por causa no imputable al empresario o, incluso, por decisión unilateral de la persona trabajadora?	115
44. ¿Se contemplan otras peculiaridades en cuanto a la cotización de los contratos temporales o los contratos de corta duración?	117
45. ¿Resultan aplicables incentivos económicos para la contratación mediante el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción?	118

	<u>Página</u>
3.1.7. El contrato por circunstancias de la producción en el sector público	119
46. ¿Ha afectado la reforma al régimen de contratación laboral temporal del sector público?	119
47. ¿Cabe en el sector público la contratación mediante el contrato por circunstancias de la producción?	119
48. ¿Qué consecuencias tiene en el ámbito del sector público el incumplimiento de los plazos máximos de duración o los límites de concatenación con respecto al contrato por circunstancias de la producción?	120
49. ¿Qué indemnizaciones proceden en los supuestos de extinción de un contrato por circunstancias de la producción en el sector público?	123
3.2. El contrato de sustitución	124
3.2.1. Régimen general	124
50. ¿Qué causas justifican la celebración del contrato de sustitución?	124
51. ¿Es necesaria la forma escrita de estos contratos?	127
52. ¿Se puede sustituir a un trabajador que está de vacaciones?	127
53. ¿Puede concertarse un contrato de sustitución a distancia?	128
54. ¿Puede celebrarse a tiempo parcial? ¿Pueden sustituirse varios trabajadores a tiempo parcial por una persona trabajadora a tiempo completo?	129
55. ¿Pueden coincidir en el puesto el trabajador sustituido y el que lo sustituye? ...	130

	<u>Página</u>
56. ¿Qué consecuencias tiene que el trabajador sustituto continúe en el puesto de trabajo una vez finalizada la relación laboral?	131
57. ¿El trabajador que sustituye a otro debe coincidir en sus funciones con la misma categoría y el lugar donde se desempeña la actividad señalada en el contrato?	132
58. ¿Puede el trabajador que sustituye realizar funciones superiores a la del trabajador sustituido? ¿E inferiores?	133
59. ¿Computa el contrato de interinidad a efectos de antigüedad?	134
60. ¿Tiene derecho el trabajador interino a la promoción interna?	134
61. ¿Aplica el límite de encadenación de contratos al contrato de sustitución? ...	136
62. ¿Qué contratos se pueden incluir en los supuestos de encadenación que empiezan antes de la reforma pero que acaban después de la entrada en vigor de la nueva norma?	138
63. ¿Cuándo se produce un fraude de ley en los contratos de sustitución?	139
64. ¿Cuándo deviene en fijo el contrato de sustitución?	140
65. ¿Existe indemnización por finalización del contrato de sustitución?	141
66. ¿En qué supuestos podría darse una indemnización por finalización del contrato de sustitución?	143

	<i>Página</i>
67. ¿Es discriminatorio que el contrato de sustitución no lleve aparejada ninguna indemnización por finalización del contrato?	144
68. ¿Qué sanciones conlleva para el empresario el incumplimiento de las normas sobre contratación temporal?	145
69. ¿Cuáles son las causas de extinción del contrato de sustitución?	145
3.2.2. El contrato de sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo	147
70. ¿Se puede mantener el contrato de sustitución vigente si cambia la causa que genera el derecho a la reserva del puesto de trabajo?	147
71. ¿Se puede mantener la sustitución cuando desaparece la reserva del puesto y se convierte en un supuesto de vacante?	148
72. ¿El puesto que se cubre deber ser un puesto fijo?	148
73. ¿Se puede celebrar un contrato de sustitución para sustituir a un trabajador sustituto?	149
3.2.3. El contrato de ¿sustitución? Por reducción de jornada	150
74. ¿Realmente se produce una sustitución?	150
75. ¿Se puede aplicar en aquellos casos de que la reducción de jornada sea solicitada por el empresario?	150

	<i>Página</i>
76. ¿Qué diferencias tiene con el contrato de relevo?	151
77. ¿Puede novarse un contrato de sustitución para cubrir una reducción de jornada por un contrato de sustitución de persona trabajadora con reserva del puesto de trabajo?	152
3.2.4. El contrato de sustitución por vacante	152
78. ¿Qué duración tiene este contrato? ...	152
79. ¿Deben coincidir la plaza y el puesto vacante con el desarrollado por el trabajador sustituto?	153
80. ¿Es necesario que esté abierto el proceso de cobertura de la vacante para que exista causa contractual?	154
81. ¿Qué consecuencias tiene que el contrato se prolongue más allá de los tres meses?	154
82. ¿Qué ocurre si el proceso no finaliza con la cobertura del puesto?	155
3.2.5. Contrato de sustitución de personal laboral con la administración pública	155
83. ¿Hay necesidad de identificar el puesto de trabajo concreto que se va a sustituir?	155
84. ¿Cuál es el plazo máximo para la cobertura de plaza en el personal laboral al servicio de una AAPP?	156
85. ¿Puede estar justificada una duración mayor?	159

	<u>Página</u>
86. ¿Puede darse el carácter fraudulento de la interinidad antes de que pasen los 3 años para ocupar el puesto?	160
87. ¿Pueden aducirse causas económicas para justificar no cubrir una plaza vacante en el plazo de tres años?	161
88. ¿Qué consecuencias jurídicas se anudan a los contratos de sustitución por vacante que superan el plazo de los tres años?	162
89. ¿Se puede presumir que el trabajador con un contrato de sustitución se convierta en un trabajador fijo en la Administración Pública?	163
90. ¿Desaparece la figura del trabajador indefinido no fijo en virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional 17. ^a del EBEP?	165
91. ¿Existe indemnización por finalización del contrato?	166
92. ¿Cuándo se aplica la compensación económica de 20 de días de salario fijo con un máximo de 12 mensualidades regulada en la DA 17. ^a EBEP?	167
93. ¿Se aplica automáticamente la compensación económica regulada en la DA 17. ^a EBEP?	168
94. ¿Se puede acumular la compensación económica por uso fraudulento y la indemnización por extinción del contrato laboral por causas objetivas?	168
95. ¿Se puede obtener una indemnización mayor a los 20 días?	169

	<u>Página</u>
96. ¿A qué contratos se aplica la nueva compensación económica?	170
IV. Referencias bibliográficas	171
V. Anexo I. Jurisprudencia. Sentencias citadas	177
VI. Anexo II. Estadísticas sobre evolución de los contratos temporales en el año 2022	185
EPÍLOGO	189
ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO	

Libro electrónico. Guía de uso