

## Una reforma inesperada del contrato por circunstancias de la producción



Abril 2025

### ¿Hablamos?

#### María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

#### Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.eguizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.eguizabal@pwc.com)

#### Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguezpinero.royoexternaladvisor@pwc.com](mailto:miguel.rodriguezpinero.royoexternaladvisor@pwc.com)

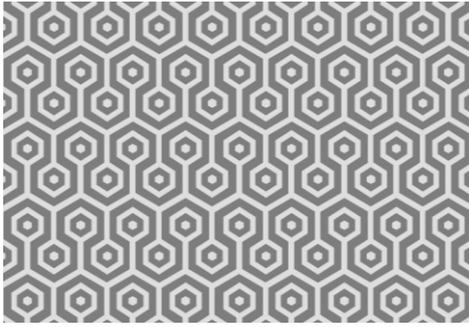
El BOE del 2 de abril de 2025 ha publicado una nueva reforma del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de esas que no esperamos y que se produce en el lugar más insospechado. Porque resulta difícil imaginar que una norma como la Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario, iba a tener entre sus contenidos una reforma legal del Derecho del Trabajo. Pero así ha sido.

Es difícil pensar porqué se ha introducido una norma con este contenido en esta ley. La Exposición de Motivos no dice absolutamente nada al respecto. Rastreando su origen, hemos encontrado una enmienda número 101 del Grupo Parlamentario Popular en el Senado, que fue la que introdujo esta disposición en el texto de la ley. Esto quiere decir que es un contenido que se introdujo en un momento tardío de la tramitación de esta ley. La justificación de la enmienda es escueta, pero significativa: "Posibilitar una gestión de las campañas acompañada con las cambiantes circunstancias y necesidades productivas, fuertemente condicionadas por factores naturales y meteorológicos. Mitigación del riesgo de pérdida o deterioro de las producciones y contención del correspondiente desperdicio alimentario. Mejora técnica y avance en términos de seguridad jurídica"

La modificación se produce en el apartado 2º del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que como se sabe regula el contrato temporal por circunstancias de la producción, una de las dos modalidades que sobrevivieron a la reforma laboral de 2021.

Este contrato, que ocupa el espacio de dos de los tradicionales de nuestro Derecho, el de obra o servicio y el eventual, es el instrumento que se dejó a las empresas para poder hacer frente a incrementos limitados en sus necesidades de personal. Se supone que debe utilizarse cuando lo impongan esas "circunstancias de la producción" que le dan nombre. El Estatuto define éstas como "el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere". En esta definición legal se pone énfasis en dos aspectos, la duración limitada de la necesidad y su imprevisibilidad.

Esta delimitación es excesivamente restringida para la tipología de necesidades que pueden tener las empresas, y por esto se inventó un segundo supuesto, al que se le suele conocer como "necesidades temporales previsibles".



Se decía que el contrato podría utilizarse igualmente "para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida". Esto es, se mantenía el requisito de la temporalidad, pero se exoneraba el de la imprevisibilidad, lo que permite a las empresas utilizar contratos de duración determinada también para otro tipo de situaciones que, precisamente por ser previsibles, teóricamente debería atenderse mediante contratos a tiempo parcial o fijos discontinuos.

Esta modalidad, bastante sorprendente en su momento, fue el resultado de un proceso de negociación en el marco del diálogo social, lo que explica que su introducción se viera acompañada de importantes limitaciones y controles. Así, las empresas solo pueden utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Y estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Adicionalmente, y como medida de control sindical, las empresas deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos, en el último trimestre de cada año.

Es en este segundo tipo de contrato por circunstancias de la producción en el que se produce el cambio legal que comentamos. Ahora, además del modelo general de utilización en noventa días no consecutivos, se ha incorporado una segunda situación que permite celebrar contratos temporales por circunstancias previsibles: las campañas agrarias y agroalimentarias, que se mencionan expresamente como uno de los

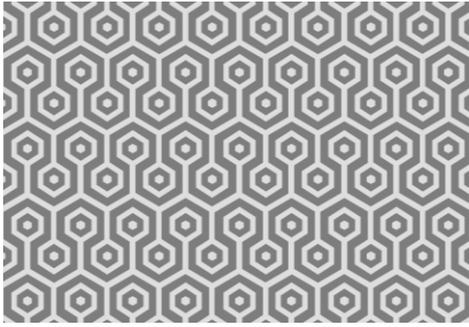
supuestos en los que cabe contratar de esta manera.

El resto de los cambios que se producen desarrollan y ordenan esta submodalidad de nueva creación: las empresas del sector agrario y agroalimentario podrán utilizar este contrato un total de 120 días en el año natural, en lugar de los 90 que se permiten a las demás empresas. Constituye causa para la celebración de este contrato en el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada a estos sectores, la cobertura de una o varias campañas de corta duración, con el límite anual de 120 jornadas reales.

Se aplican a este supuesto las reglas previstas para los demás contratos temporales previsibles: estos 120 días no podrán ser utilizados de manera continuada, como ocurre con el resto de las empresas; y se aplica también el deber de informar a la representación legal de los trabajadores.

Repárese que la nueva redacción del Estatuto utiliza dos palabras que no significan lo mismo: "día" y "jornada real". Esto en el campo es muy importante. 90 días son tres meses; 120 jornadas no son cuatro meses, porque sólo se computan los días efectivamente trabajados. Habrá que atender a que los tribunales aclaren esta cuestión, porque el desarrollo reglamentario lleva años de retraso desde la aprobación de la reforma laboral del RDL 32/2021 y previsiblemente tarde en llegar.

La Ley 1/2025 entra en vigor con carácter general -incluida la reforma aquí comentada- el 2 de enero de 2025, antes de su publicación, lo cual es sorprendente. Es posible que se trate de una errata, por lo que habría que esperar a la corrección de errores para comprobarlo.



En todo caso, en la página web del BOE el texto del artículo 15 aparece ya con el cambio introducido por la disposición adicional undécima. Así, la nueva modalidad de contrato por circunstancias de la producción está ya disponible para las empresas del sector mencionado.

La Ley 1/2025 entrará en vigor el 2 de enero de 2025, salvo algunas disposiciones que lo harán al día siguiente al de su publicación en el BOE. Entre éstas no aparece mencionada la undécima, que es la que contiene la modificación legal que acabamos de ver, ha entrado en vigor a principios de este año, con unos efectos retroactivos que resultan difíciles de aplicar. En la página web del BOE el texto del artículo 15 aparece ya con el cambio introducido por la disposición adicional undécima. La nueva modalidad de contrato por circunstancias de la producción está ya disponible para las empresas del sector, que, debemos recordar, se limita al agrario y agroalimentario.

Disposición final undécima.  
Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se modifica el apartado 2 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan

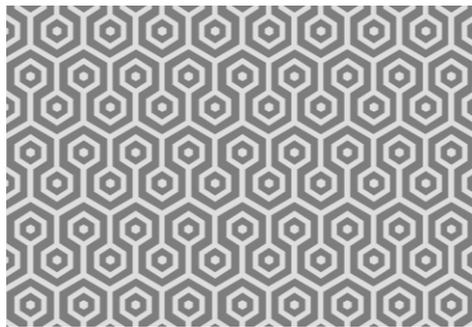
un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, a excepción de las empresas del sector agrario y agroalimentario que podrán utilizar un total de 120 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.



Estos noventa días, o ciento veinte días en los supuestos de las explotaciones y empresas del sector agroalimentario, no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Constituye causa para la celebración de este contrato en el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada

a estos sectores, la cobertura de una o varias campañas de corta duración, con el límite anual de 120 jornadas reales.

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.»