

# ¿QUÉ CONTRATO TENGO QUE HACER PARA CUBRIR LAS VACACIONES DE MIS TRABAJADORES TRAS LA "REFORMA LABORAL"?

Se acerca el verano y para muchas empresas el inicio de las vacaciones. Algunas, solucionan esta contingencia ajustando los periodos en los que cada trabajador disfruta de su respectivo descanso. Para otras, el volumen de trabajo o las propias necesidades de organización o producción, hacen necesario contratar a trabajadores que se hagan cargo de estas "situaciones transitorias", por lo que muchos de nuestros clientes se preguntan: ¿qué tipo de contrato puedo celebrar para cubrir las vacaciones de mis trabajadores?

Antes de entrar en vigor la [Ley para la Reforma del mercado de trabajo](#), conocida por todos como la "**reforma laboral**" no existía en la ley, una referencia concreta sobre el contrato que debíamos utilizar, lo que planteaba la duda de si optar por el contrato eventual o el de interinidad.

Sobre [la posibilidad de celebrar un contrato de interinidad \(ahora de sustitución\) para cubrir vacaciones](#) se ha pronunciado unánimemente el Tribunal Supremo, por ejemplo, en la [Sentencia 745/2019](#), de 30 de octubre, en la que se rechaza la sustitución de los trabajadores durante las vacaciones a través del contrato de interinidad.

Sin embargo, desde que comenzara a aplicarse la "**reforma laboral**", se nos plantea un escenario de contratación distinto, donde, entre otras cosas, el contrato se presume indefinido, quedando el eventual, ahora denominado "*por circunstancias de la producción*", dividido en estas dos modalidades:

- Incremento ocasional e imprevisible de la actividad y oscilaciones de la actividad normal de la empresa que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere y cuando su duración no supere los 6 meses (incrementados hasta 1 año por convenio colectivo).
- Circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. En estos casos, la empresa solo podrá usar este tipo de contrato por un máximo de 90 días por año natural, estableciéndose, en el contrato de trabajo, qué trabajadores estarán adscritos a cada periodo anual. Para ello, las empresas trasladarán a los representantes de los trabajadores durante el último trimestre de cada año una previsión anual de uso de estos contratos.

La actual redacción del [artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores](#), sí introduce por primera vez una remisión a qué contrato debemos utilizar cuando tengamos que sustituir a trabajadores por vacaciones, y este será el de "*por circunstancias de la producción*" en su modalidad de por incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que generen un desajuste temporal, de duración no superior a 6 meses.

Así la duda queda resuelta. En el caso de que sea necesario cubrir vacaciones de sus trabajadores, existe una voluntad legal expresa de que se haga a través de la vía del contrato "*por circunstancias de la producción*".