

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Grado en Derecho Semipresencial



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Curso 2023-2024

EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO
¿SOLUCIÓN CONTRA LA PRECARIEDAD?

ALUMNO: SERGIO DEL CAMPO ESTAÚN

TUTOR: FCO. JAVIER FERNANDEZ ORRICO, CATEDRÁTICO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Contenido

ABREVIATURAS	1
RESUMEN	3
1. EVOLUCIÓN DEL CFD: PERSPECTIVA HISTORICA	5
1.1 Primeras referencias	5
1.2 Una modalidad más de los contratos de duración determinada.....	6
1.3 Inclusión en la contratación indefinida.	7
1.4 Incorporación al contrato a tiempo parcial.....	8
1.5 El CFD como contrato con entidad propia.	10
2. ASPECTOS JURIDICOS DEL CFD: PERSPECTIVA LEGAL	13
2.1 Definición y ámbito de aplicación del contrato	13
2.1.1 Definición.....	13
2.1.2 Delimitación positiva y supuestos de utilización	13
2.1.3 Delimitación negativa o deslinde con otras figuras.....	16
2.2 Características del contrato.....	20
2.2.1 Aspectos formales y contenido del contrato.....	20
2.2.2 Dinámica del contrato.	21
2.3 El llamamiento	22
2.3.1 Concepto y forma.....	22
2.3.2 Incumplimientos en materia de llamamiento	24
2.4 Derechos específicos derivados del CFD	26
2.5 Negociación colectiva	28
2.6 La Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos	29
2.6.1 Actos de encuadramiento	29
2.6.2 Cotización y recaudación.....	30
2.6.3 Acción protectora	30
3. EL CFD EN CIFRAS: PERSPECTIVA ECONOMICA	35
3.1 Evolución del empleo en los años anteriores a la reforma	35
3.2 El CFD tras la reforma.	37
4. PROPUESTAS DE MEJORA	41
4.1 CFD vs contrato a tiempo parcial tras la RL de 2022.....	41
4.2 Exigencia de unos mínimos y máximos legales de actividad anual.....	43
4.3 Aumento y frecuencia de la duración de los llamamientos.....	44

4.4 Antelación adecuada a efectos de llamamiento	45
4.5 Comunicación de los llamamientos y ceses a la Autoridad Laboral	46
4.6 Cuestiones procedimentales ante la falta de llamamiento	47
4.7 Ausencia de datos estadísticos fiables	47
CONCLUSIONES	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
REFERENCIAS NORMATIVAS	52



ABREVIATURAS

art. - Artículo

BOE - Boletín Oficial del Estado

BR - Base reguladora

CC - Convenio colectivo

CCiv. - Código Civil

CE - Constitución Española

CFD - Contrato fijo discontinuo

CPD- Contrato de puesta a disposición

EM - Exposición de Motivos

EPA - Encuesta de Población Activa

ERTE - Expediente de Regulación Temporal de Empleo

ET - Estatuto de los trabajadores

ETT - Empresas de Trabajo Temporal

FEDEA- Fundación de Estudios de Economía Aplicada

INSS - Instituto Nacional de la Seguridad Social

IP - Incapacidad Permanente

IT - Incapacidad Temporal

LETT- Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

LGSS - Ley General de la Seguridad Social

LISOS - Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

MSCT - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

RD - Real Decreto

RDL - Real Decreto Legislativo

RGSS -Régimen General de la Seguridad Social

RL - Reforma Laboral

RRLL- Relaciones laborales.

SEPE - Servicio Público de Empleo Estatal.

SS - Seguridad Social

TGSS -Tesorería General de la Seguridad Social.

TJUE - Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

TS - Tribunal Supremo

UE - Unión Europea



RESUMEN

El CFD ha adquirido un protagonismo creciente como consecuencia de las últimas reformas efectuadas en la normativa laboral. Nada menos que la responsabilidad de reducir unas cifras de temporalidad elevadas y que han venido caracterizando nuestro mercado laboral en las últimas décadas, ha recaído sobre las espaldas de esta modalidad contractual desde que en diciembre de 2021 se le otorgase dicho cometido a través del RD Ley RD-Ley 32/2021¹.

Apenas 2 años han pasado desde que la citada reforma desplegara sus efectos y hoy en día es innegable que las cifras de temporalidad se han visto reducidas drásticamente, reduciéndose el encadenamiento de contratos temporales para la realización de trabajos estables de naturaleza estacional o de prestación intermitente en una misma empresa.

Pero ¿qué ocurre con la precariedad?, ¿ha supuesto el incremento de la contratación fija discontinua realmente la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores? Sin duda la figura del trabajo fijo discontinuo aporta mayor estabilidad que cualquier otra modalidad contractual de carácter temporal, ¿pero es suficiente?.

Para responder a esta y otras cuestiones en relación con el CFD, se debe de profundizar en el estudio y análisis de su figura, y este el objetivo principal de nuestro trabajo. Para ello nos vamos a acercar al CFD desde 3 perspectivas o prismas diferentes, para finalizar proponiendo algunas mejoras que desde nuestro punto de vista ayudarían a perfilar su figura y mejorar las condiciones laborales de sus destinatarios.

En primer lugar, hacemos un recorrido histórico por su regulación, analizando como el legislador ha ido buscando su encaje a lo largo del tiempo, hasta finalmente dotarlo de una entidad propia dentro de la regulación laboral.

En segundo término, analizamos la regulación actual, otorgando el protagonismo que sin duda se merece la reforma laboral del año 2022, y profundizando en las

¹ de 28 de diciembre (BOE de 30), de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

interpretaciones tanto doctrinales como jurisprudenciales efectuadas sobre la misma.

Hoy tercer lugar, hacemos un recorrido sobre datos estadísticos para poder determinar si realmente las últimas reformas efectuadas han sido útiles y están desplegando sus efectos en la dirección correcta.

Finalmente, proponemos una serie de mejoras a efectos de contribuir a enriquecer una de las figuras contractuales sin duda llamada a continuar siendo protagonista de nuestras relaciones laborales en el futuro.



1. EVOLUCIÓN DEL CFD: PERSPECTIVA HISTORICA

1.1 Primeras referencias

La **primera referencia al contrato de trabajo** (en general), con un tratamiento independiente del arrendamiento de servicios, la encontramos en el Código de Trabajo de 1926², que además es la primera norma de nuestra historia que aborda el contrato de trabajo con cierta sistematicidad³. Así encontramos referencias a la duración del mismo en el art.11 donde se efectúa una primera y precaria diferenciación entre contratos indefinidos y temporales cuando dispone: “El contrato de trabajo podrá celebrarse sin tiempo fijo, por cierto tiempo o para obras o servicio determinado”. También en el art.12 se hace referencia a un embrionario contrato a tiempo parcial y/o fijo discontinuo, al disponer: “Cuando no se hubiera pactado y se tratase de prestación de un número de días de trabajo o de ejecución de obra por unidad, piezas o por medidas, u otras modalidades del trabajo susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible, y el obrero podrá exigir que se le reciba por partes y se le abone en proporción al trabajo ejecutado.”

Sin embargo, para encontrar las **primeras referencias específicas al trabajo fijo discontinuo** debemos esperar a la regulación contenida en diversas reglamentaciones y ordenanzas sectoriales efectuadas en la época franquista, con especial referencia al sector agrícola, no siendo hasta 1976 cuando se efectúe la primera regulación del CFD en una norma con rango de ley en España.

Fue la ley 16/1976, de 8 de abril (BOE de 21/04) de Relaciones Laborales, cuyo propósito era la actualización y perfeccionamiento de aspectos fundamentales de la normativa laboral. Así, trató de reforzar el principio de estabilidad en el empleo mediante el establecimiento del contrato indefinido como regla general y reforzando principio de causalidad en los contratos de duración determinada. Contenía una referencia al CFD (art.16), señalando que “cuando se trate de trabajos fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos”. Continúa

² Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926 (Gaceta de Madrid de 01/09/1926)

³ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A., HERRERO MARTÍN, J.B.: *Curso de Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid, 2012, pág. 94.

la norma estableciendo que “el llamamiento [...] deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad, y en caso de incumplimiento, el trabajador podrá instar el procedimiento de despido”.

Ya encontramos en esta norma una referencia al llamamiento, así como a las consecuencias de su incumplimiento, como condiciones que se van a mantener hasta la actualidad como caracterizadoras de esta figura.

1.2 Una modalidad más de los contratos de duración determinada.

Más adelante, nuestro primer Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980⁴ en su versión inicial, se refería en el art.15.1e) al trabajo fijo discontinuo como una modalidad más de contrato de duración determinada (contratos temporales estructurales), siendo su objeto la realización de “trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo”.

Esta nueva regulación fue considerada como ambigua por una parte de la doctrina⁵, estando de acuerdo con dicha afirmación. Y es que, como se deduce de su exposición de motivos, uno de los objetivos de la norma era “evitar fraudes y otros abusos en perjuicio del trabajador”, sin embargo, no se establecía una clara distinción del CFD con otras modalidades de contratación temporal. Un ejemplo de ello es cuando la norma de refiere a que los trabajadores, debían ser llamados “cada vez que vaya a realizarse la actividad” y tenían la consideración, a efectos laborales, de “fijos de trabajos discontinuos”; pero al mismo tiempo, entre las causas del contrato de duración determinada, se incluían “razones de temporada”, que podían ser las mismas que para contratar un fijo discontinuo.

Por otro lado, se profundizó en su regulación a través del **desarrollo reglamentario** efectuado por el RD 2303/1980⁶, cuyo art.4 se refería expresamente al contrato de duración determinada relativo a trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo y de cuya regulación destacamos:

- “UNO (...) se instrumentará por escrito, cuando su duración exceda de cuatro semanas, en el que se especificará con claridad y precisión el

⁴ Ley 8/1980, de 8 de marzo (BOE de 14/3)

⁵ GARCÍA ORTEGA, J.: *El contrato fijo-discontinuo. retos actuales de una modalidad contractual histórica*. Documentación Laboral,(110). 2017. Pág. 93-102

⁶ De 17 de octubre (BOE de 29/10), sobre aplicación del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal.

carácter de] trabajo de que se trata y su consideración de fijo discontinuo (...).

- DOS (...) deberán ser llamados cada vez que tal actividad vaya a realizarse, salvo que el contrato se hubiese extinguido por aplicación de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores respecto a la extinción de los contratos de trabajo.
- TRES. El contrato finaliza a la conclusión de cada periodo, sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo periodo de tiempo (...) de conformidad con lo prevenido en el número dos de este mismo artículo. Los derechos de antigüedad se computarán en razón del tiempo de trabajo efectivamente prestado.”

Encontramos ya en este periodo una profundización en las características que lo definen y los derechos que se derivan de aquellas, como la referencia a la antigüedad o la necesidad de establecer por escrito el tipo de trabajo de que se trata.

1.3 Inclusión en la contratación indefinida.

En la reforma laboral de 1984⁷, se separó el CFD del resto los contratos temporales causales del art.15.1, situándolo en un nuevo apartado 15.6 y configurándolo como una **modalidad contractual con entidad propia dentro de la contratación indefinida**. La norma no modificó el concepto, pero recuperó de la Ley de 1976 la exigencia de que el llamamiento debía ser “por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad”.

Dicha reforma dio lugar a un nuevo **desarrollo reglamentario** a través Real Decreto 2104/1984,⁸. Aun cuando la Ley 32/1984, los excluye expresamente de la consideración de contratos de duración determinada, las especiales características del CFD y el objetivo de evitar la dispersión normativa que contribuye al desconocimiento del marco legal apropiado a utilizar al realizar el contrato, justificaron su inclusión en esta norma reglamentaria reguladora de la contratación temporal, como capítulo separado.

⁷ Ley 32/1984, de 2 de agosto (BOE de 4/8), sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

⁸ De 21 de noviembre (BOE del 23), por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos

Del contenido de la regulación reglamentaria desatacamos:

- Art.11.1 Naturaleza del contrato. “Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la Empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.”
- Art.12. Formalización. “(...)siempre por escrito, (...) deberá constar expresamente la naturaleza del contrato, especificándose las actividades empresariales de presentación cíclica o intermitente a cuya satisfacción vaya encaminada la prestación de servicios de estos trabajadores”.
- Art.13. Interrupciones de la actividad. Como especialidad la norma requería de autorización administrativa en caso de no reanudación de la actividad al inicio de la temporada o su suspensión durante la misma.
- Art.14. Llamamiento. “(...) deberá realizarse por rigurosa antigüedad, dentro de cada especialidad, y, en caso de incumplimiento el trabajador podrá reclamar, en procedimiento de despido, ante la jurisdicción competente.”

Debemos destacar de esta regulación, que ya encontramos en la misma la referencia a dos de las modalidades características de utilización de este contrato: los trabajos de temporada, los que sin serlo se ejecuten de manera cíclica o intermitente. También es curiosa la referencia a la necesidad de autorización administrativa en los supuestos señalados.

1.4 Incorporación al contrato a tiempo parcial.

En la reforma laboral del año 1994⁹ y con el objetivo de reducir el desempleo, se produjo una profunda regulación del trabajo a tiempo parcial con el objetivo de fomentar su utilización, ampliando y flexibilizando sus posibilidades. Ello justifica que **el trabajo fijo discontinuo quedase incorporado al trabajo a tiempo**

⁹ Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre (BOE de 7), convertido posteriormente en Ley 10/1994, de 19 de mayo (BOE de 23), sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación

parcial, a través de la regulación dada por el art.4 de la Ley 10/1994, que suprime la referencia a que la discontinuidad sea causada por motivos estacionales, y se refería al CFD del siguiente modo:

“El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas serán llamados en el orden y la forma que se determinen en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.”

El desarrollo reglamentario de la figura vino dado por Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, que derogó el Real Decreto 2104/1984, desapareciendo con aquél las referencias efectuadas a los contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos, y por lo tanto su desarrollo reglamentario.

Por lo tanto, tenemos que destacar que, desde ese momento, desapareció toda referencia reglamentaria en materia laboral a los contratos fijos discontinuos, quedando circunscrita su regulación legal a la contenida en el ET.

En el año 1995 se aprueba el Texto Refundido del ET¹⁰, donde **mantiene su regulación sin casi modificaciones** (art.12.2).

Posteriormente con la reforma laboral de 1997¹¹, más allá de incorporar una somera referencia al CFD en el encabezamiento del art.12 ET, **introduce un matiz diferenciador** entre contratos a tiempo parcial indefinidos y fijos discontinuos través de la redacción dada a su apto.3, distinguiendo dos subtipos de actividad:

- a) trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa;

¹⁰ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹¹ Real Decreto-ley 8/1997 de 16 de mayo (BOE de 17), de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, posteriormente transformado en Ley 63/1997, de 26 de diciembre (BOE de 30)

- b) trabajos fijos discontinuos que no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la empresa.

De modo que, tras dicha reforma, nos encontramos con dos modalidades de contratos fijos-discontinuos ubicados dentro de los contratos a tiempo parcial y expresamente diferenciados: los que se repetían en fechas ciertas (o sea, los fijos y periódicos) y los que no se repetían en fechas ciertas. Una parte de la doctrina defendió que, bajo dicha nueva clasificación aparentemente neutra, se ocultaba el objetivo subliminal de hacer inviable la contratación eventual para atender a actividades productivas de carácter cíclico¹² como instrumento de lucha contra la precariedad.

La posterior reforma del año 1998¹³, que afectó sobre todo al trabajo a tiempo parcial, **no alteró la configuración conceptual del trabajo fijo discontinuo.**

Por último, con la aprobación del Real Decreto 2720/1998,¹⁴ (en vigor en la actualidad), además de derogar Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, **se mantuvo el desarrollo de la regulación de los contratos temporales, sin referencia alguna al CFD.**

1.5 El CFD como contrato con entidad propia.

La Ley 55/1999, de 29 de diciembre (BOE de 30), de medidas fiscales, administrativas y del orden social, **intentó introducir algún elemento corrector de las disfunciones que había producido la absorción del trabajo fijo discontinuo por el contrato a tiempo parcial**, permitiendo que los convenios colectivos sectoriales pudiesen establecer, cuando la actividad estacional del sector lo justificase, límites de jornada superiores al general establecido para los contratos a tiempo parcial y flexibilizando los requisitos que debían contener los contratos para este tipo de trabajos cuando tuviesen inicio y duración incierta¹⁵.

¹²CRUZ VILLALÓN, J: *El trabajo a tiempo parcial y los fijos discontinuos tras la reforma de 1997*. ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE IUS LABORALISTAS: Las reformas laborales de 1997. Aranzadi. Pamplona, 1998, pág. 128.

¹³ Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre (BOE de 28), de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de la estabilidad.

¹⁴ De 18 de diciembre (BOE de 8/11/1999), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

¹⁵ Ver exposición de motivos de la Ley

No obstante, fue la reforma laboral del año 2001¹⁶, la que **llevó a cabo cambios sustanciales** en la regulación, traducida en un nuevo diseño del trabajo fijo discontinuo.

A diferencia del modelo anterior (desde la reforma laboral del año 1994 el CFD quedaba encuadrado dentro del ámbito del trabajo a tiempo parcial), se opera en el año 2001 una separación jurídico conceptual que opera del siguiente modo:

- Art.12.3 ET regula los trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas como una modalidad de contrato a tiempo parcial.
- Art.15.8 regula el trabajo fijo discontinuo que no se repite en fechas ciertas.

Se efectúa así una regulación propia y separada del CFD fuera del art.12 ET.

Esta separación supuso el establecimiento de «posiciones jurídicas distintas»¹⁷ entre dichas modalidades contractuales, quedando sometidos a estatutos jurídicos distintos, y que tuvo importantes consecuencias desde diversos puntos de vista, pero especialmente en relación con los derechos derivados del sistema de Seguridad Social y especialmente en lo referente a la prestación de desempleo¹⁸ a la que nos referiremos más adelante.

Esta regulación ha estado vigente hasta la aprobación en el año 2015 del nuevo ET¹⁹ donde se mantuvo el contenido del art.15.8 de la norma anterior, no obstante, trasladándolo al Art.16.

En la actualidad, el CFD se regula básicamente en el Art.16 del ET modificado en última instancia en la reforma laboral del año 2022²⁰.

La modificación efectuada en el CFD en diciembre de 2021 ha supuesto una alteración sustancial de su regulación en lo que algunos autores han venido a

¹⁶ Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo (BOE de 3) y posterior Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10) de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

¹⁷ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a F.: *El contrato de los trabajadores fijos discontinuos: la reforma continua*. AA.VV. Trabajo a tiempo parcial, Francis Lefebvre, Madrid, 2000, pág. 109.

¹⁸ SÁNCHEZ-TERÁN HERNÁNDEZ, JM. *El contrato de trabajo fijo discontinuo y la protección por desempleo*. Base de datos ITSS (foro del conocimiento). 2015

¹⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

²⁰ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre (BOE de 30) de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

señalar como una nueva etapa normativa en el régimen jurídico de estos contratos y un antes y un después en la regulación del mismo²¹ y cuyas modificaciones van a centrar el análisis del apartado siguiente de este trabajo.



²¹ GORELLI HERNÁNDEZ, J: *El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la reforma de 2021*. TEMAS LABORALES núm.161/2022. Págs. 217 – 252.

2. ASPECTOS JURIDICOS DEL CFD: PERSPECTIVA LEGAL

La **regulación básica** del CFD en materia laboral la encontramos en la actualidad en el Art.16 del ET, modificado en última instancia por el RD-Ley 32/2021, a través de la denominada coloquialmente como reforma laboral del año 2022 (RL de 2022), a cuyas modificaciones nos vamos a ir refiriendo conforme avancemos en su estudio.

En materia de SS la normativa básica está compuesta por la LGSS y su normativa de desarrollo, en especial por el RD 1131/2002 de 31 de octubre, a cuyas especialidades nos referiremos al final de este apartado.

2.1 Definición y ámbito de aplicación del contrato

2.1.1 Definición:

El trabajo fijo discontinuo puede ser definido como aquél que tiene su razón de ser en el carácter permanente y discontinuo de su actividad y que por lo tanto no exige la prestación de servicios todos los días u horas, dentro del carácter normal y permanente de la actividad empresarial.

De ello deriva en que su seña de identidad sea precisamente la discontinuidad, entendida como la alternancia de periodos de actividad en los que se da ocupación al trabajador y de inactividad con acceso a la situación legal de desempleo, subsistiendo en todo caso la relación laboral.

De lo anterior podemos destacar las siguientes notas características de esta modalidad contractual:

- ✓ Estabilidad en el empleo.
- ✓ Periodos de actividad/inactividad
- ✓ Derecho de llamamiento (y ocupación) tras la inactividad y de baja tras la actividad.
- ✓ Situación legal de desempleo durante la inactividad y acceso a prestación/subsidio, en su caso.

2.1.2 Delimitación positiva y supuestos de utilización

Siguiendo con la regulación contenida en el Art.16.1 del ET, nos vamos a referir a los diferentes supuestos de utilización del CFD tras la importante modificación efectuada por la RL de 2022.

En la actualidad y desde 30/03/2022 el CFD puede ser concertado para los siguientes supuestos de **actividades o trabajos**:

- a) Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculado a actividades productivas de temporada.

Esta modalidad encaja perfectamente con aquellas actividades estacionales que se efectúan solo durante una parte del año como pueden ser las relacionadas con la agricultura u hostelería en algunas zonas de costa donde la actividad se concentra en Semana Santa y verano.

- b) Para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza (estacional o de temporada) pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, como ocurre en el sector de la marroquinería o el calzado al tratarse de producción de artículos de moda y de temporada y sobre pedido en firme²².

Con la introducción de esta modalidad se amplió su ámbito de aplicación para cubrir una mayor gama de trabajos. Esto sumado a la supresión de la modalidad de contratos de obras o servicio ha limitado las posibilidades de concatenación de contratos temporales.

- c) Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Esta novedosa modalidad introducida por la RL de 2022 tiene por objeto canalizar los contratos temporales de obra derogados por la misma, otorgando mayor flexibilidad para la empresa que la contratación que la ofrecida por un contrato indefinido ordinario y mayores garantías para el trabajador que un contrato temporal. La plantilla fija-discontinua de este tipo de empresas, contratistas o concesionarias permite la circulación de

²² Art. 15.1 Resolución de 24 de marzo de 2023 (BOE 10/04), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado

trabajadores entre contrataciones o concesiones cuando se reduce su volumen de trabajo o éstas finalizan²³.

- d) Asimismo, puede celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una ETT y una persona contratada para ser cedida, para cubrir contratos de puesta a disposición (CPD) vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el Art.10.3 párrafo 2 LETT.

Igualmente novedosa es esta modalidad de “fijo discontinuo específico de ETT²⁴”, que abre la posibilidad de que, a través de un CFD se cubran varios CPD de varias empresas usuarias, combinando flexibilidad para la ETT, que queda liberada de pagar salarios en los periodos de inactividad, y estabilidad para el trabajador, que mantiene su relación laboral durante dichos periodos.

- e) A través de la DA 4ª RD Ley 32/2021 se introduce la posibilidad de utilización de esta modalidad por el sector público, posibilidad que venía siendo vetada por la jurisprudencia.

Este cambio supone una notificación legislativa en contra de la doctrina judicial. No obstante, entendemos que el legislador ha pretendido ser sensible al hecho de que el mismo problema de temporalidad ilícita asociada al contrato de obra también estaba presente en el sector público.

Para finalizar, debemos hacer referencia a la posibilidad de utilización de esta figura contractual en el ámbito de las **RRL de carácter especial** en la mayoría de los casos. Así, sucede con:

- i. Alta dirección, donde no parece no obstante tener mucho sentido, más allá de los casos de actividades temporales (RD 1382/1985, de 1 de agosto -BOE de 12-).
- ii. Representantes de comercio (RD 1438/1985, de 1 de agosto -BOE de 15-),

²³ LAHERA FORTEZA, J: *Regulación y Modalidades de Contratos de Trabajo Fijos Discontinuos*. FEDEA Apuntes 2024/25. 2024 pág. 6.

²⁴ Ibid. Pág. 8

- iii. Empleo al servicio del hogar familiar (RD1620/2011, de 14 de noviembre – BOE de 17-)
- iv. Personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo (RD 1368/1985, de 17 de julio -BOE de 8/8-)
- v. Artistas y actividades técnicas o auxiliares (Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto -BOE de 14/08-) donde la regla general es la contratación temporal, y la excepción es la contratación indefinida, que podría formalizarse a través del CFD si la prestación de servicios tuviese dicho carácter²⁵ .
- vi. En el supuesto de los abogados en despachos individuales o colectivos (RD 1331/2006, de 17 de noviembre – BOE de 18-) la normativa tampoco lo impide, aunque no parece que tenga encaje en la práctica.

En cambio, **no se admite** el trabajo fijo discontinuo en el caso de:

- I. Penados en instituciones penitenciarias (RD 782/2001 de 6 de julio – BOE de 7- art.7.2).
- II. Deportistas profesionales (RD 1006/1985 de 26 de junio -BOE de 7-art.6), ya que su relación laboral es siempre de duración determinada.
- III. Residentes sanitarios (RD 1146/2006, de 6 de octubre – BOE de 7- art. 3.1).

2.1.3 Delimitación negativa o deslinde con otras figuras

Vamos a comenzar estableciendo la diferenciación entre el **contrato fijo ordinario y el contrato fijo discontinuo**, la cual en teoría no debería merecer mucha atención debido su claridad. En el primer caso los servicios se prestan todos los días (laborables) dentro del carácter normal y permanente de la actividad empresarial, a diferencia del trabajo fijo discontinuo donde la prestación de servicios es intermitente. No obstante, en la práctica se da en ocasiones supuestos de cobertura de necesidades de trabajo permanentes y no cíclicas mediante CFD en fraude de ley. Existen reiterados pronunciamientos del TS en el sentido de considerar que prestar servicios, prácticamente sin solución de

²⁵ STS de 26-11-12, (rec. 4114/2011).

continuidad, no es compatible con la naturaleza y finalidad del CFD²⁶. De modo que ha de acreditarse el carácter permanente de la actividad como consecuencia de una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, a intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad²⁷. En este sentido, no se admiten como fijas discontinuas las relaciones laborales que se mantienen de manera ininterrumpida en el tiempo en aquellos supuestos en los que haya una sistemática y prolongada falta de solución de continuidad entre las campañas. En estos casos nos encontraremos en presencia de una actividad permanente, y no intermitente, como la discontinuidad requiere por definición²⁸.

Para delimitar con mayor claridad estas *zonas grises*, consideramos que ayudaría el establecimiento de un periodo mínimo de llamamiento anual con carácter legal y supletorio. En la actualidad el Art.16.6 ET dispone que los CC sectoriales podrán establecerlo, pero no existe unos mínimos aplicables en defecto de convenio.

Por otro lado, y dentro de la contratación indefinida, se hace necesario hacer referencia igualmente a la diferenciación entre **contrato a tiempo parcial de los fijos periódicos denominado contrato a tiempo parcial “vertical” y el CFD**. Dicha diferenciación (establecida por la RL de 1994), se fundamentaba en los periodos de prestación de servicios. De forma que si se repetían en fechas ciertas se consideraban que el contrato era indefinido a tiempo parcial y en caso contrario un CFD (ver redacción de los art.12.3 y 16.2 ET anterior a la reforma de 2022). Es decir, que mientras en el CFD hay una falta la certeza en la jornada anual que hace necesario el llamamiento (concepto al que más adelante nos referiremos), se consideraba que en el contrato fijo periódico no era necesario ya que se exigía la precisión del tiempo de efectividad de los servicios por el que se concertaba²⁹.

No obstante, desde el 30-3-2022, con la derogación del Art.12.3 ET y tras la nueva redacción dada al Art.16.1ET por la RL de 2022, debemos entender que la contratación de trabajadores para prestar trabajo en actividades

²⁶ STS de 01-10-2013, de 28/10/2020 y de 20/04/2005.

²⁷ Por todas STS de 01-10-2013 (rec 3048/2012).

²⁸ STS de 15-07-2010 (rec. 2207/2009)

²⁹ STS de 17-12-2001 (rec. 66/2001)

intermitentes que tengan periodos de ejecución cierta, determinados o indeterminados, ha de formalizarse mediante la modalidad de fijo-discontinuo, procediéndose de conformidad con lo dispuesto en la exposición de motivos de la RL de 2022, a la fusión de ambos regímenes jurídicos. No obstante, tras dos años de aplicación, las fronteras entre el fijo discontinuo intermitente y el contrato a tiempo parcial no parecen estar claramente definidas³⁰.

En lo referente a **la distinción del CFD con los contratos temporales**, la misma radica en determinar si la necesidad de trabajo puede atenderse mediante un contrato temporal o debe serlo mediante un CFD. A dichos efectos la jurisprudencia anterior la RL de 2022 vino marcando como frontera condicional, si dicha necesidad era reiterada o no en el tiempo, aunque lo fuese por períodos limitados.

De este modo, el TS ha venido considerando que, cuando la actividad desarrollada tiene por finalidad cubrir una necesidad de trabajo cíclico, reiterado o intermitente en el tiempo, dotado de plena homogeneidad y totalmente previsible, la relación se califica de fija discontinua. Por el contrario, la contratación temporal sólo se justifica para cubrir una necesidad de carácter ocasional, ya sea previsible o imprevisible³¹. Igualmente calificó como relación fija discontinua la sucesión de contratos temporales eventuales en los que no se identificaba, ni se probaba, la concurrencia de las causas excepcionales u ocasionales que justificaban la contratación temporal, con reconocimiento de la antigüedad.³²

No obstante, tras las modificaciones efectuadas por la RL de 2022 tanto en el CFD como en el régimen de contratación temporal, conviene que revisemos si dichas circunstancias diferenciales siguen estando vigentes o no, o si han aparecido nuevos criterios de diferenciación.

Desaparecidos los contratos por obra o servicio determinado nos vamos a centrar en el análisis del contrato por circunstancias de la producción.

³⁰ Profundizaremos en la cuestión más adelante, en el apartado de propuestas de mejora.

³¹ STS de 26-05-1997 (rec. 4140/1996).

³² STS de 25-04-2023 (rec. 1616/2020).

Así, en la actualidad, el contrato por circunstancias de la producción puede tener por objeto:

- a) Atender incrementos ocasionales e imprevisibles dentro de la actividad normal de la empresa que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.
- b) Oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible. Se incluyen aquellas que derivan de las vacaciones anuales.
- c) Atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y limitada en el tiempo (limitado a 90 días discontinuos en el año natural).

Los dos primeros supuestos no generan demasiados conflictos, al excluirse expresamente por su normativa reguladora (art.15.2 ET) su utilización para los supuestos previstos en el art.16.1 ET, esto es, los trabajos estacionales o de temporada y trabajos cíclicos. Es sorprendente, no obstante, que el legislador no haya optado por el criterio seguido por el TS en el caso de las oscilaciones derivadas de las vacaciones anuales donde venía defendiendo la utilización del CFD dado que se trata de una necesidad permanente en la empresa que se reitera en el tiempo³³.

En el tercer supuesto se nos plantea la duda de si, al referirse a situaciones ocasionales y previsibles, puede utilizarse para atender necesidades o situaciones que se reiteran o repiten en el tiempo (cíclicas) o si estas contrataciones deben reconducirse al CFD, aunque su duración, en períodos discontinuos, no exceda de 90 días. Desde nuestro parecer, la reforma da margen a una temporalidad cíclica bajo esta nueva modalidad (sin superar los 90 días año) y entendemos que pretende canalizar a través del CFD los ciclos que superan esta previsión anual. Por lo tanto, consideramos que la nueva normativa permite que las campañas breves puedan ser cubiertas por contratos eventuales o CFD. Lo que sí parece claro es que, si las campañas breves superan los 90 días, debe recurrirse al CFD.

³³ STS 19-04-2022 (rec 3562/2019)

Por último, debemos deslindar igualmente el trabajo fijo discontinuo con el denominado **trabajo a llamada**, prohibido en España, ya que en este último caso el trabajador se somete a la plena disposición por parte del empresario en cuanto a la concreción de las horas y días en los que debe trabajar, sin que exista un preaviso mínimo. Esta modalidad de trabajo resulta incompatible con el mandato general contenido el CCiv. según el cual la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (CCiv. art.1256) como así lo ha interpretado nuestro TS³⁴.

2.2 Características del contrato

2.1.1 Aspectos formales y contenido del contrato

De conformidad con lo establecido en el art.16.2 ET, donde se efectúa una remisión expresa al art.8.2 ET, el contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral entre los que, tras la RL de 2022, se destacan: “la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria los cuales no obstante podrán figurar con carácter estimado y sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento” (concepto al que más adelante nos referiremos).

Esta exigencia normativa de previsibilidad acorde con la directiva europea 2019/1152³⁵, es esencial porque mediante su regulación trata de evitar contratos de trabajo con prestaciones inciertas a plena disposición de la empresa (trabajo a llamada al que ya nos hemos referido en el apartado anterior)³⁶. Se trata de un concepto indeterminado que, desde nuestro punto de vista, convendría precisar para dotar al contrato de mayor seguridad jurídica.

Por su parte, la remisión efectuada al art.8.2 ET nos indica que estamos ante una exigencia declarativa y que, en caso de no cumplirse, el contrato de trabajo debe presumirse celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario³⁷.

³⁴ STS 17-12-2001 (rec. 68/2001).

³⁵ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

³⁶ LAHERA FORTEZA, J: *Regulación y Modalidades de Contratos de Trabajo Fijos Discontinuos*. FEDEA Apunte 2024/25. 2024. Pág. 2.

³⁷ GOERLICH PESET, J. M.: *Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías*. Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 2022. pág. 66

En el caso de formalizarse a tiempo parcial, serán de aplicación los requisitos formales establecidos específicamente en la normativa laboral para los contratos a tiempo parcial.

La falta de forma escrita es además tipificada por el art.7.1 de la LISOS como infracción grave cuya sanción oscila entre 751 euros y 7.500 euros según los criterios de graduación de la sanción aplicados en su caso (arts. 39 y 40 de la LISOS).

Queremos destacar que, tras la RL de 2022, ha desaparecido la referencia a la formalización en modelo oficial, no obstante, en la página web del SEPE³⁸ puede encontrarse para su descarga individual y cumplimentación, modelo oficial del contrato³⁹.

Del modelo oficial (ver Anexo I) destacamos las referencias a:

- la actividad cíclica intermitente que lo justifica.
- referencia al convenio colectivo aplicable que regule el orden y forma de llamamiento;
- indicación de si el contrato es a tiempo parcial.

Por último, señalar que con RL de 2022 ha desaparecido igualmente la referencia a la necesidad de que en el contrato se haga constar “la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable”.

2.2.2 Dinámica del contrato.

La **interrupción de la actividad**, sin perjuicio de su estabilidad como contrato fijo, es la principal característica diferenciadora del CFD con otras figuras contractuales y determina su particular dinámica. Durante dicho periodo, la relación laboral simplemente se interrumpe lo que supone que durante el período de inactividad dicha relación subsiste, sin extinguirse ni suspenderse ⁴⁰.

De conformidad con lo establecido en el art.29.1 párr. 4º ET, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, el empresario está obligado a

³⁸ <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

³⁹ Los modelos oficiales de los contratos son elaborados por el MITE

⁴⁰ STS de 14-07-2016 (rec. 3254/2015)

practicar la liquidación de los salarios que correspondan con sujeción a los trámites y garantías establecidos legalmente (art.49.2ET).

El recibo de finiquito relativo a una temporada o periodo de prestación de servicios no exonera al empresario de llamar al trabajador cuando comienza una nueva y si no lo hace incide en despido como veremos. Por lo tanto, los recibos de finiquito al final de cada período no extinguen el contrato, ni lo suspenden, sino que lo interrumpen hasta el comienzo de uno nuevo⁴¹.

Finalmente tenemos que destacar que la **conversión de trabajador fijo continuo en fijo discontinuo** constituye, al igual que en el trabajo a tiempo parcial, una novación contractual que exige consentimiento del trabajador, sin que pueda llevarse a cabo por la vía de modificación del contrato⁴². Solo puede realizarse por acuerdo individual, y por lo tanto no cabe realizarlo vía MSCT, ni puede el trabajador ser despedido como consecuencia de su negativa a la conversión.

2.3 El llamamiento.

2.3.1 Concepto y forma.

El llamamiento es uno de los aspectos más relevantes y característicos del CFD por lo que vamos a dedicarle una atención especial.

Podemos **definirlo** como la comunicación que hace la empresa a los trabajadores para su reincorporación a la actividad (cíclica, de temporada, etc.) una vez finalice el periodo de interrupción, actuando en una doble dirección:

- a) como derecho del trabajador a ser llamado para la reincorporación y deber de trabajar tras el mismo.
- b) como obligación del empresario de proceder al llamamiento y darle ocupación.

En la actualidad viene **regulado** en el Art.16.3, en redacción dada por la RL de 2022, donde se estipula que, mediante convenio colectivo o en su defecto acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento.

⁴¹ STS de 27-03-2002 (rec. 2267/2001) y TSJ de 16-3-2015 (rec. 40/2015)

⁴² TSJ Baleares de 24-7-03, (rec. 406/2003)

Su **contenido material** se ha ido complementando a través de la negociación colectiva y la interpretación efectuada por los tribunales a su normativa reguladora, a la que nos vamos a ir refiriendo.

Como ocurría con la normativa reguladora anterior (art.16.2 ET), el legislador deja en manos de la negociación colectiva su concreción, no obstante se han introducido algunos cambios que conviene puntualizar⁴³:

- Se admite que los criterios para el llamamiento se puedan negociar a nivel de empresa, a falta de convenio.
- Se alude a los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento, abandonando la referencia al orden y forma.
- Se incluye la obligación de que el llamamiento se haga por escrito y a través de un medio que permita acreditar su notificación y establece que se haga con antelación adecuada y con indicación de las condiciones de incorporación.

Algunos autores⁴⁴ defienden que la modificación de la expresión “al orden” por el sintagma “criterios objetivos” no solo se refiere a la finalidad de fijar un sistema objetivo que sea previamente puesto a disposición del trabajador para que éste pueda conocer y ejercitar sus derechos, especialmente en el caso de considerarse despedido ante la falta de llamamiento⁴⁵, si no que va más allá, admitiendo la negociación de las circunstancias objetivas en las que podría incluso llegar a no producirse dicho llamamiento sin que ello suponga el despido del trabajador (por ejemplo por caídas de consumo acreditadas con compromiso de llamamiento en la siguiente campaña⁴⁶ u otras circunstancias objetivas justificadas).

En relación con los criterios de prelación en el llamamiento (recordemos objetivos) la normativa es flexible. Como más habituales hacer referencia a criterios de antigüedad o de reparto de empleo.

⁴³ LÓPEZ BALAGUER, M.: *El nuevo contrato fijo-discontinuo*. Lex Social, Revista De Derechos Sociales, 13 (1), pág. 1–31. 2023

⁴⁴ Idem.

⁴⁵ STS de 07-03-2003 (rec. 36/2002); STS de 17-12-2001 (rec. 66/2001)

⁴⁶ STS de 24-04-2012 (rec. 3340/2011).

Respecto a la forma, deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. La novedad radica en la exigencia de forma escrita u otra que deje constancia, así como en la obligación de realizar llamamientos individuales⁴⁷. Además, tal como se señala en el art.16.2 ET, el llamamiento debe concretar la jornada y distribución horaria (recordemos que esta cuestión debe reflejarse en el contrato, pero con carácter estimado, debiendo concretarse en el momento del llamamiento)⁴⁸. En lo referente al concepto indeterminado “antelación adecuada” hay que señalar que su fijación se deja en manos de la negociación colectiva.

Existe por lo tanto una gran discrecionalidad en cuanto a la forma en el llamamiento, siendo las más recomendables los burofaxes, las cartas certificadas o los correos electrónicos, debiendo evitarse métodos que no dejen constancia documental (llamadas telefónicas o comunicaciones verbales) las cuales suponen un problema a la hora de probar y demostrar que el preceptivo llamamiento se efectuó en tiempo y forma.

Como **garantía**, el art.16.3 ET establece a la empresa el deber trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

2.3.2 Incumplimientos en materia de llamamiento

Los incumplimientos en materia de llamamiento pueden producirse por ambos sujetos de la relación laboral.

Por parte del trabajador, el más destacable es la incomparecencia injustificada al llamamiento formal, que despliega los efectos del desistimiento ⁴⁹. La jurisprudencia ha incluido entre dichos supuestos:

⁴⁷ GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2022): *El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la reforma de 2021*. Temas Laborales: Revista Andaluza De Trabajo y Bienestar Social, (161), 2022. Pág. 237

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ Entre otras STSJ Baleares de 26-04-2005 (rec. 73/2005)

- Falta de incorporación al trabajo (salvo causa justa) tras ser dado de alta tras una baja por IT⁵⁰.
- La falta de comparecencia al reconocimiento médico obligatorio al inicio de la campaña⁵¹.
- La falta a la convocatoria tras la finalización de una excedencia voluntaria o la solicitud extemporánea de reingreso⁵².

No obstante, se destaca por la jurisprudencia que se considera justificado no acudir a la llamada por causa de fuerza mayor o por causa no imputable al trabajador (no se incluye el supuesto de estar trabajando en otra empresa)⁵³.

Por parte del empresario, la falta de llamamiento sin justificación es considerada como un despido tácito. El problema es determinar cuando existe una voluntad extintiva ante dicha falta de llamamiento abriendo con ello la vía de la reclamación del trabajador, ya que no toda omisión de llamamiento constituye un incumplimiento empresarial equiparable a un despido. Por ejemplo:

- la falta de llamamiento debido a que las necesidades de personal se cubren con el personal fijo durante la campaña⁵⁴.
- la falta de llamamiento por error o por causas ajenas a la voluntad de la empresa⁵⁵.

Como cláusula de cierre debemos destacar que, en todo caso incumbe al trabajador la prueba de la falta de llamamiento⁵⁶.

El plazo de reclamación es de caducidad y se inicia desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La jurisprudencia no es pacífica con respecto a cuando se produce dicha falta de convocatoria teniendo que estar al caso concreto.

Respecto a la indemnización, en caso de falta de llamamiento es de aplicación la del despido improcedente (33 días de salario/año con un límite de 24

⁵⁰ STSJ Castilla-La Mancha de 29-11-1999 (rec. 1157/1999)

⁵¹ STSJ Castilla y León de 07-01-1998 (rec. 149/2000)

⁵² TSJ Castilla y León de 08-2-2000 (rec. 149/2000).

⁵³ STS de 08-06-1992 (rec. 1016/1991) y STSJ de Galicia de 16-07-1999, (rec. 2660/1999).

⁵⁴ STS de 08-06-1988.

⁵⁵ STS de 06-02-1996 (rec. 2155/1995).

⁵⁶ STS de 03-03-1988.

mensualidades) y debemos entender que se calcula teniendo en cuenta exclusivamente los periodos de prestación efectiva de servicios y no toda la duración de la relación laboral, por aplicación de la excepción contenida en el Art.16.6 ET (condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza...))⁵⁷.

En cuanto a cuestiones procesales, la nueva redacción del art.16.3 ha modificado la referencia anterior a la reclamación “en procedimiento por despido ante la jurisdicción social” (art.16.2) por el ejercicio de “las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento”. Con ello el legislador ha ampliado los supuestos de impugnación de otras decisiones del empresario relacionadas con el llamamiento y distintas del despido que venían siendo permitidas por nuestros tribunales. Ejemplo de ello son la falta de llamamiento por causas objetivas acreditadas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) u otras cuestiones como las referentes a la prelación en el llamamiento.

Finalmente y a pesar de la modificación comentada, no parece que la misma suponga un cambio en el criterio jurisprudencial que excluye la posibilidad de impugnar de reaccionar frente a la falta de llamamiento a través de la acción resolutoria del art.50 ET por falta de ocupación efectiva⁵⁸.

2.4 Derechos específicos derivados del CFD

Los trabajadores fijos discontinuos tienen los **mismos derechos que los trabajadores indefinidos** que prestan sus servicios todos los días del año, de acuerdo con el principio constitucional de igualdad y no discriminación (Art.14 CE). No obstante, es de aplicación analógica la regla de proporcionalidad contenida en el Art.12.4d) ET aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, que dispone que “(...) tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado,

⁵⁷ STS de 30-07-2020 (rec. 324/2018).

⁵⁸ STS de 28/06/2018 (rec.159/2017)

debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”.⁵⁹

Sin perjuicio de lo anterior y tras la RL de 2022, se ha incorporado a los últimos apartados del art.16 el **reconocimiento expreso de algunos derechos individuales** que no existían en regulaciones anteriores. En determinados casos se trata de la reafirmación de derechos ya reconocidos con carácter general por el ordenamiento jurídico (como en el caso de los derechos en materia de conciliación). En otros supuestos se trata de la incorporación como derechos de lo que hasta ahora eran interpretaciones jurisprudenciales (como en el caso de los derechos relacionados con la antigüedad).

Destacamos⁶⁰:

- a) Imposibilidad de sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo (como excedencias o suspensiones) y otras causas justificadas (permisos, por ejemplo) en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos (art.16.6 ET) .

Debemos entender que, reconocidos tales derechos con carácter general, la puntualización se produce como consecuencia del reconocimiento implícito de los derechos de igualdad y no discriminación (ver exposición de motivos de la RL de 2022); de ahí que la norma establezca que no pueden sufrir perjuicios por el ejercicio de tales derechos.

- b) Tienen la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad (art.16.8 ET)
- c) Cálculo de la antigüedad (art.15.6 ET) teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de

⁵⁹ STS de 22/10/2020 (rec. 50/2019)

⁶⁰GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la reforma de 2021*. Temas Laborales: Revista Andaluza De Trabajo y Bienestar Social, (161), 2022. Pág. 248

objetividad, proporcionalidad y transparencia (como para el cálculo de la indemnización por despido que solo tiene en cuenta los periodos efectivamente trabajados). Con esta nueva regulación se acoge la doctrina del TJUE y del TS sobre la forma de calcular el complemento de antigüedad⁶¹.

2.5 Negociación colectiva

Además de lo ya referido en lo referente al llamamiento, se prevén una serie de **derechos en relación con la negociación colectiva**.

Así, los convenios colectivos de ámbito sectorial, (no los de empresa), pueden:

- a) Establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos (art.16.5 ET).
- b) Acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la posible utilización de la modalidad de tiempo parcial en este tipo de contratación (art.16.5 ET).
- c) Establecer la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo (art.16.5ET) .
- d) Establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento (Art.16.5ET).
- e) En caso de que la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratatas, subcontratatas o con motivo de concesiones administrativas, podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratatas que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses (art.16.4).

Por otro lado, y de conformidad con los procedimientos establecidos para la conversión voluntaria del contrato fijo-discontinuo en contratos fijo ordinario en la empresa, se establece un **derecho de información individual y colectivo** (a

⁶¹ TJUE auto 15-10-19, C-439/18 y C-472/18, STS de 19-11-2019 (rec. 2309/2017) y de 10-11-2021 (rec. 3368/2019)

la representación legal) sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario. En este caso, se permite que, en defecto de previsión en convenio colectivo sectorial, dichos procedimientos se establezca mediante acuerdo de empresa (art.16.7 ET).

Debemos destacar a este respecto, que el art. 6.5 LISOS ha sido modificado por el RD-Ley 32/2021, considerando infracción leve el incumplimiento empresarial del deber de información a los trabajadores fijos discontinuos (además, de los contratados a tiempo parcial, a distancia y temporales) de las vacantes existentes en la empresa.

2.6 La Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos

En materia de SS, los trabajadores fijos discontinuos tienen algunas especialidades que afectan sobre todo al ámbito prestacional.

La **normativa básica** reguladora se encuentra recogida en la LGSS y su normativa de desarrollo, con especial referencia al Art.245 LGSS y el RD 1131/2002.

De lo establecido en el Art.245.2 LGSS, se deduce que trabajadores fijos-discontinuos quedan sometidos al **régimen de SS previsto para los trabajadores a tiempo parcial**, pero con algunas especialidades.

2.6.1 Actos de encuadramiento

En lo referente a la afiliación, altas y bajas de trabajadores, debemos señalar que son de aplicación las normas generales contenidas en la LGSS y su normativa de desarrollo (básicamente el RD 84/1996⁶²), sin perjuicio de las peculiaridades previstas para aquellos que se encuentran en el campo de aplicación de los sistemas especiales (Art.11 LGSS).

La especialidad radica en que, con carácter general, el trabajador solo figura de alta en la SS con obligación de cotización durante los periodos de actividad.

Durante los periodos de inactividad se les considera en situación asimilada a la del alta a efectos de acceso a determinadas prestaciones del sistema de SS

⁶² Real Decreto 84/1996, de 26 de enero (BOE de 27/02), por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

(art.36.1.7º del RD 84/1996). No obstante, para acceder a determinadas prestaciones es necesario que se encuentre en situación de alta y cotización a la SS al sobrevenir la contingencia protegida, o que en su caso se halle percibiendo la prestación contributiva de desempleo como veremos.

2.6.2 Cotización y recaudación

En materia de cotización, rigen las normas establecidas para los contratos a tiempo parcial salvo, tratándose de trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo, las relativas a las horas extraordinarias que sí pueden realizar. No tiene cabida el régimen de horas complementarias (ver Art.12 ET).

Cabe la posibilidad además de celebrar un convenio especial con la Seguridad Social a efectos de dar cobertura a determinadas contingencias durante los periodos de interrupción de la actividad (art.24.2 y 26 Orden TAS 2865/2003), así en los siguientes supuestos tasados:

- a) Los perceptores del subsidio de desempleo con derecho a cotización a la SS por la contingencia de jubilación durante 60 días.
- b) Por el ejercicio de trabajos de temporada llevados a cabo en una actividad que tenga ese carácter, por el período que medie entre dos temporadas consecutivas, cuando hayan trabajado, con ingreso de las correspondientes cuotas, como tales trabajadores de temporada, al menos, durante 3 años dentro de los 7 inmediatamente anteriores a la fecha del cese en el trabajo de temporada.
- c) Los trabajadores de temporada que presten servicios en empresas dedicadas a las actividades de manipulación, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y de fabricación de conservas vegetales, incluidos en los sistemas especiales de frutas y hortalizas y de conservas vegetales del RGSS, que causen baja en el mismo y no queden comprendidos en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social que tenga establecido con aquel cómputo recíproco de cuotas.

2.6.3 Acción protectora

Incapacidad Temporal (IT)

La IT presenta las siguientes **diferencias respecto al régimen previsto para los trabajadores a tiempo parcial** (art.248.1.c) LGSS):

- a) La BR diaria del subsidio es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización desde el alta de su último llamamiento, con un máximo de 3 meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.

A dichos efectos deben computarse no solo las cotizaciones efectuadas por la empresa en los periodos de tiempo de ocupación efectiva sino también las realizadas durante los periodos de inactividad por la entidad que abona las prestaciones por desempleo⁶³.

- b) Si la IT se inicia durante los periodos de actividad, el trabajador continúa percibiendo el subsidio durante el período de inactividad en régimen de pago directo a cargo de la mutua o del INSS conforme a la misma base reguladora.

En el caso de permanecer en situación de IT al inicio de la campaña, la empresa está obligada a dar de alta y cotizar por los días que les hubiera correspondido trabajar, aunque la IT constituya motivo de suspensión de la relación laboral y la reincorporación efectiva al trabajo no se produzca hasta el alta médica ⁶⁴.

- c) Durante los periodos de inactividad, el trabajador que no perciba prestaciones por desempleo (nivel contributivo) no percibe el subsidio de IT, sin perjuicio de su devengo cuando se produzca el reinicio de la actividad⁶⁵.

Nacimiento y cuidado de menor

Hay que destacar como **especialidad** que, para el acceso a la prestación económica se considera situación asimilada al alta los períodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo (RD 295/2009 art.4.9ª y 24.9ª)⁶⁶, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad⁶⁷.

⁶³ STS de 22-07-2014 (rec. 2109/2013)

⁶⁴ STS de 14-07-2016 (rec. 3254/2015)

⁶⁵ STS de 26-05-2003 (rec. 2724/2002)

⁶⁶ Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo (BOE de 21), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

⁶⁷ TSJ Granada 12-05-16 (rec. 1070/2013).

Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural

La **especialidad** radica en que, el derecho al subsidio se suspende durante el periodo de inactividad y mientras no se produzca el nuevo llamamiento (RD 295/2009 art.36.1 y 51.1).

Además, si la suspensión se produce a partir del momento en que debía tener lugar la reincorporación y la trabajadora estaba percibiendo la prestación contributiva por desempleo, se entiende que el importe del subsidio debe calcularse en función de lo cotizado en la situación de desempleo y no en los 3 meses anteriores al hecho causante⁶⁸.

Jubilación e incapacidad permanente

El Art.7 del RD 1131/2002 contiene algunas **peculiaridades** en lo referente al cálculo de la BR de las prestaciones en algunos supuestos:

1. Para el cálculo de la BR de la pensión de jubilación e IP derivada de enfermedad común la integración de lagunas con bases mínimas durante los periodos de inactividad en los que no hay obligación de cotizar, debe hacerse proporcionalmente en función de los días trabajados durante la duración del periodo de actividad hasta la fecha de cese de la obligación de cotizar y no en cómputo anual⁶⁹.
2. En el caso de trabajadores con CFD a tiempo parcial, el tiempo no trabajado entre campañas no debe completarse con las bases mínimas de cotización, siendo considerados dichos periodos como lagunas de cotización⁷⁰.
3. En el caso de pensión de IP derivada de contingencias profesionales, la BR se calcula dividiendo los salarios percibidos por el trabajador entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante⁷¹.

Desempleo

Una de las características del CFD es que, tras la interrupción o la finalización de la actividad en la empresa, el trabajador se encuentra en **situación legal de desempleo** (LGSS art.267.1.d y RD 625/1985 art.1.5), al determinar una falta

⁶⁸ TSJ Granada 18-7-13 (rec. 1070/2013).

⁶⁹ STS 21-01-2010, (rec. 1265/2009) y STS 21-09-09, (rec. 366/2009)

⁷⁰ STS0 8-04-2009, (rec.2329/2008)

⁷¹ STS 25-02-2008, (rec. 4689/2006)

temporal de ocupación efectiva con pérdida de la retribución motivada por la propia naturaleza cíclica o intermitente de la actividad empresarial, lo que les permite solicitar y obtener las correspondientes prestaciones de cumplir los requisitos legalmente exigidos.

En el caso de acceso a la **prestación contributiva** tras la interrupción de la actividad, la especialidad radica en que cuando el trabajador, en virtud de lo dispuesto en el art.269.3 LGSS, opte por reabrir el derecho inicial por el período que le resta y las bases y tipos que le corresponden, en vez de percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas, estas últimas gozan de un trato más favorable al no perderse. Ello supone que, a efectos de acreditar el período de trabajo de 12 meses que permite generar una nueva prestación, se acumulan los sucesivos períodos de trabajo cotizados, por tiempo inferior a 12 meses, que no fueron tenidos en cuenta al conceder la anterior prestación por desempleo⁷². Igual criterio se aplica cuando se extingue definitivamente la relación laboral⁷³.

Por otro lado, la RL de 2022 suprimió la referencia que el art.267.1.d) LGSS hacía a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas. Además, de este artículo se suprime el párrafo que a efectos de la protección por desempleo equiparaba a los trabajadores fijos discontinuos con quienes realizaran trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas. En consecuencia, no podrán acceder a la prestación por desempleo, por no encontrarse en situación legal de desempleo, los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial que vean interrumpida su actividad a partir del día 31 de diciembre de 2021, aunque tengan concentrada su jornada durante determinados periodos ciertos⁷⁴.

En lo relativo a los subsidios por desempleo, desde el 30-03-2022, los trabajadores fijos discontinuos pueden acceder a los **subsidios por desempleo** en las mismas condiciones y con los mismos derechos que el resto de los trabajadores por cuenta ajena del RGSS, teniendo la posibilidad de acceder

⁷² STS 30-03-2000 (rec. 2105/1999)

⁷³ TSJ Madrid 05-12-2016 (rec. 257/2016)

⁷⁴ El SEPE ha hecho públicas una serie de instrucciones para la aplicación en materia protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos después de las últimas reformas laborales → <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/instrucciones-directrices.html>

al subsidio por desempleo para mayores de 52 años, aunque mantengan la condición de fijos discontinuos. Desde la indicada fecha quedan suprimidas las normas específicas que regían el acceso a los subsidios por desempleo de estos trabajadores⁷⁵.



⁷⁵ *Idem*

3. EL CFD EN CIFRAS: PERSPECTIVA ECONOMICA

En este apartado vamos a analizar algunos datos en materia de empleo, con especial referencia a la figura del CFD. Nos vamos a remontar en cifras a los años siguientes a la crisis del 2008, teniendo como piedra angular del análisis la RL de 2022 y sus efectos sobre los datos de contratación tras su entrada en vigor. Finalmente trataremos algunas cuestiones conflictivas en lo referente a los datos estadísticos relativos en torno al CFD, sobre todo en lo referente a la cuantificación de los trabajadores fijos discontinuos durante los periodos de inactividad.

3.1 Evolución del empleo en los años anteriores a la reforma

Parafraseando al profesor PÉREZ DEL PRADO⁷⁶, desde hace unos años nos ha tocado vivir unos tiempos muy complicados desde el punto de vista económico y social.

Desde el Crack del 29 no se había vivido una crisis como la que nos golpeó en el periodo 2008 -2013 y de la que nos costó recuperarnos más de un lustro dejando tasas de desempleo desorbitadas en los países del sur de la UE, donde ya de por sí, las tasas de desempleo son más elevadas que el resto de los países de la Unión.

Más adelante y cuando parecía que definitivamente levantábamos la cabeza, nos vimos de nuevo avocados a vivir otra gran crisis, esta vez también sanitaria y que, además de los estragos sociales que supuso, trajo consigo una nueva contracción de la economía afectando al empleo. Aunque gracias a los instrumentos utilizados por el Gobierno (teniendo como grandes protagonistas a los ERTE), en este caso su afectación no fue tan intensa.

Para rematar, los conflictos armados en Ucrania y en Palestina, sobre todo el primero, están teniendo igualmente efectos económicos negativos para nuestra economía con una subida de los precios y de la inflación que tampoco ayudan a la creación de riqueza y de empleo.

⁷⁶ PÉREZ DEL PRADO, D. “La reforma laboral 2021: primeros datos”. Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum. nº 3. 2022. Pág. 87-106.

Teniendo en cuenta todo lo anterior y la inestabilidad económica derivada, llama la atención que superada la “gran recesión”⁷⁷ de los años 2008 y siguientes, los datos de empleo en comparación con el resto de los datos económicos, podemos decir que fueron sorprendentemente positivos, estando por encima de las previsiones efectuadas por los diferentes organismos e instituciones.

Si hablamos de creación de empleo y tomamos los datos de afiliación como indicador, vemos que se pasó de 16.344.225 afiliados en alta en enero 2013 a 19.994.481 en febrero de 2022, con un crecimiento continuado, únicamente alterado por la pandemia en los primeros meses de los ejercicios 2020 y 2021⁷⁸.

En materia de desempleo, se pasó de en 5.896.300 personas a cierre de 2013 a 3.490.100 en junio de 2018⁷⁹. Dejando de lado el paréntesis de la pandemia COVID-19, si acotamos el periodo a febrero 2021- febrero 2022 el número de desempleados pasó de 4.008.789 a 3.111.684⁸⁰(paro registrado).

Con independencia de los indicadores favorables a la creación de empleo en el periodo analizado, el mercado de trabajo español lleva décadas arrastrando dos grandes problemas: las elevadas tasas de desempleo y la temporalidad en la contratación, convirtiéndose en rasgos característicos del mismo.

Así en 2021 la tasa de desempleo en España para la población de entre 15 y 64 años fue del 14,9 %⁸¹, 7 puntos más que la de la zona del euro. En lo referente a la temporalidad, en 2021 la tasa de temporalidad era del 25,2 %, 10 puntos más que la de la Zona Euro⁸².

En este contexto, en diciembre de 2021 se aprobó la RL de 2022, desplegando sus efectos en materia de contratación a partir del 30 de marzo de 2022.

La RL de 2022, en su exposición de motivos se refiere directamente a las anomalías señaladas, desempleo y temporalidad, como máximos exponentes de la precariedad laboral en España cuando destaca que la reforma tiene como objetivo “transformar nuestro mercado de trabajo para que pueda dejar

⁷⁷ STIGLITZ, J. E.: *La gran recesión*, Claves de Razón Práctica, 2010 ISSN 1130-3689, Nº 20. 2010. págs. 4-11

⁷⁸ Según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSMI)

⁷⁹ Según datos EPA.

⁸⁰ Según datos del Servicio Empleo Público Estatal (SEPE)

⁸¹ Informe anual del banco de España 2021, pag. 140

⁸² Idem.

definitivamente atrás sus anomalías, asegurando la calidad del empleo y el dinamismo de nuestro tejido productivo” mediante “la recuperación de los derechos laborales y su garantía, junto con el impulso a las medidas de flexibilidad interna como alternativa a las extinciones”, como principales aportaciones. Continúa estableciendo que “la combinación de ambos ha dado lugar a que el trabajo en nuestro país esté especialmente afectado por la precariedad, como inquietante realidad que da lugar a malas condiciones de empleo, priva a nuestro sistema productivo de desplegar toda su capacidad y dificulta una ciudadanía plena en el trabajo». Finalmente se hace referencia a que la reforma ha tenido como objetivo «corregir de forma decidida, esta temporalidad excesiva, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente el empleo”, siendo protagonista en dicha pretendida corrección, la reforma efectuada en el CFD, ya analizada.

3.2 El CFD tras la reforma.

El profesor García Ortega, refiriéndose a la RL de 2022, señaló en su momento que “el objetivo inicialmente planteado en cuanto al contrato fijo-discontinuo parece haber sido desbordado por la norma finalmente consensuada y aprobada, que ha dado una nueva regulación de este contrato que va más allá de incentivar su uso en actividades estacionales, para ser un instrumento que coadyuve a atajar la temporalidad, encauzando anteriores supuestos de contratación temporal al amparo del art.15 ET que ahora han quedado sin cobertura (contratos para obra o servicio vinculados a una contrata) y permitiendo su celebración por las ETT, para atender necesidades temporales de diversas empresas usuarias”⁸³. De ahí que ya hubiese entonces quien se refiriese a la neonata reforma como “un éxito estadístico garantizado”⁸⁴ como así está siendo.

Efectivamente, tras la aprobación de la reforma laboral el empleo indefinido no ha hecho más que aumentar con respecto al temporal. Impulsado por el incremento exponencial de la concertación de CFD’s y sin duda gracias a la

⁸³ GARCÍA ORTEGA, J.: *El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral*, Brief de la AEDTSS, 2022.

⁸⁴ GOERLICH PESET, J. M.: *La reforma de la contratación temporal*, en MERCADER UGUINA, J. R., DE LA PUEBLA PINILLA, A. y GOERLICH PESET, J. M. (Eds.) *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley32/2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 71.

desaparición del contrato de obra y servicio, la figura del CFD está siendo utilizada como canalizador de las relaciones laborales que con anterioridad de concertaban bajo la desaparecida modalidad contractual temporal.

Ya desde el momento de su aprobación se notó esta tendencia. Así, en diciembre de 2021 los indefinidos representaban el 10% del total de los contratos, en enero de 2022 alcanzaron el 15%, en febrero el 22%, en marzo el 31% y en abril superaban ya el 48%, siendo el CFD el gran culpable de estos incrementos.⁸⁵

Si acotamos el análisis a los CFD vemos que en diciembre de 2021 suponían el 9,6% de los contratos indefinidos, en enero de 2022 el 11,2%, en febrero el 15%, en marzo el 20,6% y en abril el 34,17%. En un año pasaron de los 17.391 contratos mensuales de abril de 2021 a los 238.760 de abril de 2022.

Desde abril de 2022 hasta marzo de 2024, se han registrado unos 5 millones de CFD, unos 2 millones más que en los 20 años anteriores. Representan el 34% de los contratos indefinidos que se han registrado en este mismo período, mientras que en los dos años anteriores a la pandemia solo representaron en promedio el 12%.⁸⁶

No obstante, tenemos que puntualizar que estos son datos del SEPE, el cual contabiliza únicamente los CFD iniciales y no los llamamientos posteriores⁸⁷, aunque la misma tendencia se observa si tomamos los datos de la EPA de dichos trimestres.

Como vemos, tras la RL 2022 se ha producido una utilización masiva del CFD, lo cual ha generado un interés por los datos relativos a dicha figura contractual y en especial por conocer cuántas personas tiene CFD vigentes y cuántos de ellos están en período de actividad y de inactividad. Como ya hemos visto el CFD tiene la peculiaridad de alternar periodos de actividad con alta en Seguridad Social tras el llamamiento, y periodos de inactividad o de baja por falta de actividad, en los que, aunque sigue manteniéndose la relación laboral y por lo tanto el empleo, el trabajador está en situación legal de desempleo, normalmente con posibilidad de acceso a prestaciones y subsidios.

⁸⁵ Datos del SEPE.

⁸⁶ FELGUEROSO, F.: *¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos?* FEDEA, Estudios sobre la Economía Española no. 2024-10. Madrid. 2024

⁸⁷ Según datos mensuales del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

A dichos efectos, tenemos que destacar la dificultad de identificar cuántas de las personas que tienen un CFD están en situación de inactividad con las herramientas estadísticas de las que disponemos en la actualidad, debido sobre todo a que los trabajadores en los periodos de inactividad pueden registrarse como demandantes de empleo o no. Normalmente se registran aquellos que tienen derecho a cobrar prestación, mientras que los que no han cotizado lo suficiente o saben que les van a llamar de nuevo pronto, no lo hacen. Por lo tanto, el número de inactivos puede ser muy superior a los datos obrantes en el SEPE.

Esta circunstancia está siendo una de las cuestiones conflictivas de la RL 2022 y se ha puesto de manifiesto recientemente por parte de FEDEA⁸⁸ a través de un exhaustivo análisis de las fuentes estadísticas disponibles para su cálculo, llegando a la conclusión de que ninguna de ellas es fiable en la actualidad (datos del SEPE, de TGSS o la EPA).

Aún así, y destacando la dificultad de establecer estimaciones en relación con los datos de los ejercicios 2023 y 2024, FEDEA estima en 1,42 millones de empleados con CFD al finalizar 2022 y en 518.000 los inactivos. Estas cifras chocan con las cifras dadas por la ministra de Empleo en el Senado en marzo de 2024 donde cifró el total de fijos discontinuos inactivos en España en 55.300 personas⁸⁹. Por su parte el SEPE estableció en 169.456 el número de trabajadores fijos discontinuos que no trabajan y están cobrando una prestación por desempleo, lo cual tampoco es coherente con las cifras aportadas por la propia ministra de la que depende el organismo gestor de las prestaciones por desempleo.

En FEDEA llegan a la conclusión de que el uso masivo de CFD discontinuos generó rápidamente un stock considerable de trabajadores en inactividad no empleados que representaban el 41% al cabo de 9 meses de aplicación de la reforma, según los registros de afiliación a la SS.

⁸⁸ FELGUEROSO, F.: *¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos?* FEDEA, Estudios sobre la Economía Española no. 2024-10. Madrid. 2024

⁸⁹<https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-diaz-cifra-55300-trabajadores-fijos-discontinuos-inactivos-espana-20240319193235.html>

Disponer de una cuantificación fiable de trabajadores con CFD en períodos de inactividad es esencial para evaluar los efectos reales de la RL de 2022 y para conocer qué mejoras o qué otras medidas complementarias se pueden implementar.

Finalmente hay que destacar que han sido las ETT unas de las grandes acaparadoras en la concertación de CFD tras las modificaciones efectuadas por RL de 2022 llegando a celebrar el 94% de los contratos en diciembre de 2023⁹⁰.



⁹⁰<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12716338/03/24/las-etts-sacan-tajada-de-la-reforma-laboral-y-firman-el-94-de-los-fijos-discontinuos-.html>

4. PROPUESTAS DE MEJORA

4.1 CFD vs contrato a tiempo parcial tras la RL de 2022

Como ya destacamos, la RL del 2022 modificó no solo el art.16 del ET en relación con el CFD, sino también el contrato a tiempo parcial del art.12ET.

Con la nueva redacción, resulta controvertido si es posible mantener o no el régimen jurídico previo respecto a los contratos a tiempo parcial con reducción de la jornada anual denominados fijos periódicos o contratos a tiempo parcial “verticales”⁹¹

Tras el estudio de la doctrina en la materia, ya anticipamos que no es posible dar una respuesta definitiva en una u otra dirección, debido a nuestro juicio, a una **deficiente técnica legislativa**, como detallaremos a continuación.

Es indudable la voluntad del legislador de hacer desaparecer la figura de los fijos periódicos fusionándola con el CFD, como se deduce de exposición de motivos del Real Decreto-ley 32/2021 de la que destacamos: “Desaparece por fin la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas(...). En definitiva, no resulta justificado distinguir ni a efectos legales ni conceptuales el fijo discontinuo del fijo periódico, incluyéndolos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral y recoge un catálogo de derechos de las personas trabajadoras que, sin perjuicio de las especialidades asociadas a esta modalidad contractual, garantiza el principio de no discriminación e igualdad de trato”.

No obstante, el mantenimiento en vigor de normativa que permite su vigencia nos genera razonables dudas. Es cierto que la reforma, deroga el art.12.3 ET que disponía: “Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa”; pero mantiene en vigor el contenido del art.12.1ET que dispone

⁹¹ Entendidos como aquellos trabajadores que desempeñan una jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable pero su prestación de servicios se lleva a cabo sólo durante unos días a la semana, o durante unas semanas al mes, o durante unos meses al año.

que “el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”.

Entendemos por lo tanto que nada impediría suscribir un contrato a tiempo parcial del art.12 en lugar de un CFD del art.16 en el que el número de horas al año sea inferior al de un trabajador a tiempo completo cuando, además, cada día de prestación de servicios se realice por una jornada inferior a la ordinaria.

La anterior afirmación queda reforzada con la referencia a la jornada efectuada en el reformado art.16.2 ET que dispone: “El contrato de trabajo (...) deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento”. Considerar que uno de los elementos esenciales del contrato es la determinación de la jornada, solo puede interpretarse en el sentido de que es posible que dicha jornada sea a tiempo parcial, puesto que, si solo se permitiese realizar el contrato a tiempo completo, resultaría redundante e innecesaria dicha determinación en el contrato⁹².

Además, el ET no prevé norma alguna que expresamente prohíba la formalización de un contrato indefinido a tiempo parcial vertical. Y esto queda corroborado en el instante que el RD Ley 32/2021 tampoco contiene ninguna regla (transitoria) que exija la transformación de los contratos indefinidos a tiempo parcial en CFD⁹³.

Y finalmente, se debe hacer referencia al mantenimiento en vigor de la normativa específica de cotización a Seguridad Social contenida en el art. 65.3 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social⁹⁴, para aquellos supuestos en que los trabajadores hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados períodos de cada año,

⁹² <https://labor10.com/real-decreto-ley-32-2021-contrato-fijo-discontinuo-a-tiempo-parcial/>

⁹³ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: *El contrato fijo discontinuo y los contratos temporales*. Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2023

⁹⁴ Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (BOE de 25/01/1996)

percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate, en esos períodos de trabajo concentrado, existiendo períodos de inactividad superiores al mensual, la cotización a la Seguridad Social y que tiene su desarrollo en las Ordenes de Cotización anuales⁹⁵

De conformidad con todo lo anterior, coincidimos con los profesores Heredia⁹⁶ y Lahera⁹⁷ en que la falta de claridad de la frontera entre el fijo discontinuo intermitente y el contrato a tiempo parcial “vertical” aconseja vincular la primera modalidad a factores productivos externos y la segunda a una decisión organizativa interna de la empresa, o a esta voluntad de las partes, puesto que en un caso existe protección social por desempleo durante la inactividad y en el otro no. Sin embargo, ello no es fácil de compatibilizar con la permanencia de la regla contenida en el art.16.5 ET que exige que el convenio sectorial autorice la prestación a tiempo parcial en el contrato fijo-discontinuo.

Aparece, en definitiva, un **espacio de intersección entre las dos modalidades de perfiles bien confusos que convendría aclarar**⁹⁸.

4.2 Exigencia de unos mínimos y máximos legales de actividad anual.

Ya destacamos que el CFD tiene su razón de ser en el carácter permanente y discontinuo de su actividad y por lo tanto no exige la prestación de servicios todos los días u horas, dentro del carácter normal y permanente de la actividad empresarial.

De ello deriva en que su seña de identidad sea precisamente la discontinuidad, entendida como la alternancia de periodos de actividad en los que se da ocupación al trabajador y de inactividad y que la jurisprudencia anterior a la RL de 2022 estableciese la necesidad de acreditarse el carácter permanente de la actividad como consecuencia de una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico dotados de una cierta homogeneidad⁹⁹. No se admiten por tanto como fijas discontinuas las relaciones ininterrumpidas en el tiempo, en los

⁹⁵ Para el año 2024, ver el art. 40 de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero (BOE de 30), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

⁹⁶ Idem.

⁹⁷ LAHERA FORTEZA, J.: *La contratación laboral tras un año de reforma*. LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 4(1), pág.161-170. 2023

⁹⁸ GOERLICH PESET, J. M.: *Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías*. Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 2022. pág. 63

⁹⁹ STS de 01/10/2013 (rec. 3048/2012)

que hay una sistemática y prolongada falta de solución de continuidad entre campañas. En estos casos, nos encontramos en presencia de una actividad permanente y no intermitente incompatible con la naturaleza y finalidad del CFD

Para dar claridad a la frontera entre contrato fijo ordinario y el contrato fijo discontinuo consideramos que ayudaría el establecimiento por ley y con carácter supletorio (que despliegue sus efectos ante la ausencia de su establecimiento convencional), de un **límite máximo de jornada de promedio en cómputo anual para estos contratos**. De este modo, si se supera la misma (por ejemplo: 90% de la jornada ordinaria anual en un promedio de 2 años) se presuma el carácter indefinido ordinario de la prestación de servicios y se pueda exigir la transformación del contrato.

En los mismos términos que el art.16.4 ET establece un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, en defecto de previsión convencional (3 meses), creemos que sería muy útil a efectos de lucha contra el fraude, que la ley estableciese supletoriamente un **periodo mínimo de llamamiento anual** con carácter supletorio, que despliegue sus efectos igualmente en defecto de regulación convencional. Recordemos que la actualidad el Art.16.5 ET dispone que los CC sectoriales podrán establecerlo.

En la actualidad, establece el art.16.2 que en el contrato debe hacer constar la duración de estos períodos de actividad, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, lo cual a todas luces nos parece insuficiente.

4.3 Aumento y frecuencia de la duración de los llamamientos.

Sin perjuicio de la dificultad de establecer estimaciones en relación con los datos de los ejercicios 2023 y 2024, FEDEA estimó en 1,42 millones de empleados con CFD al finalizar 2022 y en 518.000 los inactivos¹⁰⁰. Por lo tanto, no solo ha crecido exponencialmente la celebración de CFD, sino también los trabajadores y periodos en los que se encuentran en situación de inactividad. En caso de que el stock de trabajadores con CFD inactividad siga creciendo, con escasos llamamientos y de corta duración y un tiempo de trabajo total por persona

¹⁰⁰ FELGUEROSO, F.: “¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos?” FEDEA, Estudios sobre la Economía Española no. 2024. Madrid.

reducido, desde FEDEA proponen analizar qué tipo de medidas se podrían implementar para aumentar la frecuencia y duración de los llamamientos.

Medidas como una **cotización adicional** o una **remuneración mínima en los períodos de inactividad**, así como la introducción de un **bonus-malus**, que incremente las cotizaciones sociales a las empresas con tasas de rotación relativamente altas, reduciéndolas a las empresas con tasas relativamente bajas, consideramos que podrían servir de incentivo.

Consideramos igualmente que sería conveniente estudiar la posibilidad de fijar una **indemnización legal mínima por fin de llamamiento** y que actúe con carácter supletorio (en defecto de fijación convencional como permite el Art. 16.5 ET), como manera de obligar a las empresas a internalizar el coste de la rotación. Si la relación laboral termina en despido, los trabajadores percibirían la indemnización correspondiente descontando las indemnizaciones por llamamiento percibidas durante la relación laboral.

Por último, habría que analizar también los posibles efectos de fijar la **indemnización por despido en términos de la antigüedad en la empresa** y no sobre la duración de los periodos de actividad, esto es, ver si las empresas están recortando esta duración para evitar indemnizaciones más elevadas.

4.4 Antelación adecuada a efectos de llamamiento

El art.16 ET dedica una parte sustancial de su regulación al llamamiento, por ser un elemento central de la regulación de la relación fija-discontinua.

En lo relativo a sus requisitos formales, el ET en su redacción anterior a la RL de 2022, remitía respecto a la *forma* a lo establecido en el contrato, de acuerdo con las previsiones del convenio aplicable.

En la actualidad el ET se establece un régimen mínimo legal al disponer que “deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada”, en los términos establecidos en la negociación colectiva (convenio colectivo o acuerdo de empresa). Es por lo tanto a través de la negociación colectiva como el legislador entiende que cada sector o empresa perfilará el concepto indeterminado “antelación adecuada”.

Estando de acuerdo en que la antelación debe de ser flexible adaptándose a cada sector o incluso a la idiosincrasia de cada empresa, consideramos que podría ser adecuado establecer, vía desarrollo reglamentario, un mínimo temporal considerado como mínimo de derecho necesario, donde se dote de un **contenido mínimo al concepto indeterminado “antelación adecuada”**, el cual despliegue sus efectos en caso de no preverse en la negociación colectiva.

A los efectos anteriores, algunos autores consideran la posibilidad de aplicar analógicamente la regla del art.12.5.d) ET (preaviso de tres días establecido para las horas complementarias)¹⁰¹, lo que probablemente podría ser adecuado para algunos tipos de actividad, pero no para otros con periodos de inactividad más prolongados.

En dicho desarrollo reglamento sería conveniente igualmente determinar con carácter supletorio, **criterios objetivos y formales** que deban presidir el llamamiento, en ausencia de contenido convencional.

Por último, sería deseable igualmente un tratamiento específico en la LISOS para los supuestos de incumplimientos en materia de llamamiento.

4.5 Comunicación de los llamamientos y ceses a la Autoridad Laboral

Establecer reglamentariamente la obligatoriedad de proceder a comunicar a la Autoridad Laboral los llamamientos/ceses en la actividad de trabajadores que se produzcan en las empresas, con identificación de los trabajadores afectados, es una medida que, combinada con otras de las aquí propuestas (periodo máximo de llamamiento anual, etc), puede ser una herramienta eficaz de lucha contra el fraude.

Por otro lado, puede servir para la obtención de información a la hora de poder determinar con mayor precisión el número de trabajadores inactivos y no consideramos que suponga una gran traba administrativa teniendo en cuenta que ya se comunican los llamamientos y ceses a los trabajadores, así como las altas y bajas en SS a la TGSS, por lo que, en el mismo trámite administrativo se podría recabar dicha información a través, por ejemplo, de una declaración jurada.

¹⁰¹ GOERLICH PESET, J. M. (2022). *Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías*. Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 2022. pág. 68

4.6 Cuestiones procedimentales ante la falta de llamamiento

Conectando con las propuestas anteriores, sería conveniente **resolver reglamentariamente la tradicional cuestión del tratamiento procedimental de la falta de llamamiento**. Es decir, si se precisa recurrir a los procedimientos de regulación temporal de empleo cuando la falta de llamamiento se debe por ejemplo al normal desarrollo de las previsiones del contrato, a la finalización de la temporada, o incluso cuando está relacionada con causas empresariales; o si por el contrario no procede formalidad alguna¹⁰².

En los dos primeros casos, la jurisprudencia es clara al determinar que no se requiere una formalización especial (STS 23 y 24 abril 2012, recs. 3106/2011 y 3340/2011), en el caso de falta de llamamiento por causas empresariales puede dar lugar a que se vea abierta la vía del despido colectivo (entre otras, STS 296/2019, 9 abril, 214/2020, 10 marzo).

Por lo tanto, consideramos que podría ayudar a esclarecer el tratamiento procesal en cada caso el establecer reglamentariamente un listado (*numerus apertus*) de causas y efectos relacionadas con la falta de llamamiento basada en los principales pronunciamientos judiciales.

4.7 Ausencia de datos estadísticos fiables

Tras la RL de 2022 se ha generado un intenso debate sobre la necesidad de adaptar las estadísticas laborales y en particular establecer los mecanismos necesarios para poder medir eficazmente el número de trabajadores inactivos y beneficiarios de prestaciones y subsidios derivados de la interrupción de la actividad ante el fuerte aumento del uso de la figura del CFD.

Desde la aprobación de la reforma laboral se han formalizado más de cinco millones de CFD según los datos aportados por FEDEA. Sin embargo, los indicadores disponibles no permiten determinar cuántas personas tienen un CFD en vigor o el porcentaje de ellas que se encuentran en periodo de actividad o inactividad en cada momento. Por lo que sería necesario que se estableciesen los mecanismos de colaboración tanto desde el punto de vista orgánico, como presupuestario entre las entidades implicadas (SEPE, TGSS etc) a efectos de promover y desarrollar herramientas que de forma eficaz y fiable puedan aportar

¹⁰² Idem.

luz a los claro oscuros existentes en la actualidad respecto a las estadísticas que afectan a la figura del CFD y así poder juzgar de manera más objetiva los cambios normativos introducidos respecto a la figura del CFD.



CONCLUSIONES

El CFD ha sido durante mucho tiempo una figura contractual de carácter residual que era utilizada en sectores específicos caracterizados por la intermitencia en su prestación de servicios en un periodo de referencia (anual, por temporadas, etc). Tal es así que no ha encontrado su encaje normativo hasta hace relativamente poco tiempo, como hemos visto en este trabajo.

La RL de 2022 ha supuesto supone un antes y un después en su regulación, dotándolo de un protagonismo con mayúsculas en nuestro mercado de trabajo y siendo la modalidad contractual llamada a cubrir todas aquellas actividades que se lleven a cabo de manera temporal, pero repetida en el tiempo, sustituyendo al desaparecido y residual contrato de obra o servicio determinado.

Las cifras de empleo de los años posteriores a la reforma así lo confirman. Y no cabe duda de que se trata de buenas noticias para el empleo, teniendo en cuenta el refuerzo a los derechos laborales que conlleva esta figura respecto a la contratación temporal.

No obstante, una vez cumplido el objetivo de reducir sustancialmente la temporalidad contractual, se trata de reducir igualmente la temporalidad real. Para ello es fundamental poder analizar impacto tiene esta modalidad contractual en el tiempo total trabajado y en la duración de las relaciones laborales, en comparación con la situación previa a la RL de 2022 de contratos temporales sucesivos.

Es por ello, que consideramos necesario seguir trabajando en el establecimiento de mejoras para evitar que, bajo la formalización del CFD, se configuren relaciones laborales en fraude de ley, así como para seguir profundizando en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores fijos discontinuos para seguir erosionando la precariedad laboral.

En este trabajo hemos propuesto algunas de ellas, esperando que no se queden en meras propuestas y podamos en el futuro, ver algunas de ellas plasmadas en su normativa reguladora.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: *El contrato fijo discontinuo y los contratos temporales*. Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2023 <https://ignasibeltran.com/los-contratos-temporales-laborales/#%C3%ADndice>

CRUZ VILLALÓN, J.: *El trabajo a tiempo parcial y los fijos discontinuos tras la reforma de 1997*. ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE IUS LABORALISTAS: Las reformas laborales de 1997. Aranzadi. Pamplona, 1998.

FELGUEROSO, F. (2024): *¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos?* FEDEA, Estudios sobre la Economía Española no. 2024-10. Madrid. 2024. <https://fedea.net/cuantos-son-los-trabajadores-fijos-discontinuos/#:~:text=En%20los%209%20primeros%20meses,en%20actividad%20y%20en%20inactividad>.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a F.: *El contrato de los trabajadores fijos discontinuos: la reforma continua*. AA.VV. Trabajo a tiempo parcial, Francis Lefebvre, Madrid, 2000.

GARCÍA ORTEGA, J.: *El contrato fijo-discontinuo. retos actuales de una modalidad contractual histórica*. Documentación Laboral,(110). 2017.

GARCÍA ORTEGA, J.: *El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral*, Brief de la AEDTSS. 2022. <https://www.aedtss.com/wpcontent/uploads/2022/01/ref-fijos-disc-2.pdf>.

GOERLICH PESET, J. M.: *Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías*. Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, (3). 2022

<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/download/6639/5247/>

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la reforma de 2021*. Temas Laborales: Revista Andaluza De Trabajo y Bienestar Social, núm 161/2022. 2022 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8396995>

LAHERA FORTEZA, J.: *Regulación y Modalidades de Contratos de Trabajo Fijos Discontinuos*. FEDEA . Apuntes 2024/25. 2024

<https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2024/ap2024-05.pdf>

LAHERA FORTEZA , J.: La contratación laboral tras un año de reforma. LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 4(1). 2023. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7644>

LÓPEZ BALAGUER, M.: *El nuevo contrato fijo-discontinuo*. Lex Social, Revista De Derechos Sociales, 13 (1), 2023. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7794>

MARTÍNEZ ABASCAL, V.A., HERRERO MARTÍN, J.B.: *Curso de Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid, 2012.

MEMENTO PRACTICO FRANCIS LEFEBRE SOCIAL 2024. Madrid. 2024.

MEMENTO PRACTICO FRANCIS LEFEBRE Contrato de Trabajo 2023-2024. Madrid. 2022.

MEMENTO PRACTICO FRANCIS LEFEBRE SEGURIDAD SOCIAL 2024. Madrid. 2024.

MERCADER UGUINA, J. R., DE LA PUEBLA PINILLA, A. y GOERLICH PESET, J. M.: *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley32/2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

PÉREZ DEL PRADO, D.: *La reforma laboral 2021: primeros datos*. Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum. nº 3. 2022

<https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/5c7d7480-534d-45b8-9838-ff9647e55ea7/content>

PEREZ INFANTE, J.I.: *Las reformas laborales recientes: objetivos, contenidos y efectos*. Cuadernos de información económica. Núm.150. 1999. https://www.funcas.es/wpcontent/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/15_0art03.pdf

SÁNCHEZ-TERÁN HERNÁNDEZ, JM.: *El contrato de trabajo fijo discontinuo y la protección por desempleo*. Base de datos ITSS (foro del conocimiento). 2015

STIGLITZ, J. E.: *La gran recesión*, Claves de Razón Práctica, ISSN 1130-3689, Nº 200. 2010

REFERENCIAS NORMATIVAS

Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. *Diario Oficial de la Unión Europea*, número 186, de 11 de julio de 2019, 105 a 121. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81159>

Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926 por el que se aprueba el Código de Trabajo (Gaceta de Madrid de 01/09/1926)
<https://www.boe.es/gazeta/dias/1926/09/01/pdfs/GMD-1926-244.pdf>

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. (1976). *Boletín Oficial del Estado*, número 96, de 21 de abril de 1976, 7894 a 7902.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (1980). *Boletín Oficial del Estado*, número 64, de 14 de marzo de 1980, 5799 a 5815.
<https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8>

Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre, sobre aplicación del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal. «BOE» núm. 260, de 29 de octubre de 1980, páginas 24091 a 24091.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1980-23483

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (1984). *Boletín Oficial del Estado*, número 186, de 4 de agosto de 1984, 22731 a 22736.
<https://www.boe.es/eli/es/l/1984/08/02/32>

Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos. «BOE» núm. 281, de 23 de noviembre de 1984, páginas 33756 a 33758 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-25805>

Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. «BOE» núm. 109, de 07/05/1985. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-8124>

Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. (1994). *Boletín Oficial del Estado*, número 122, de 23 de mayo de 1994, 15800 a 15805. <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/05/19/10>

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. (1994). *Boletín Oficial del Estado*, número 131, de 2 de junio de 1994. <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/06/01/14/con>

Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación. «BOE» núm. 22, de 26 de enero de 1995, páginas 2434 a 2436. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-2046>

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 75, de 29/03/1995. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>

Real Decreto 84/1996, de 26 de enero (BOE de 27/02), por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. «BOE» núm. 50, de 27/02/1996. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1996-4447>

Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. «BOE» núm. 312, de 30/12/1997. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-27989>

Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. «BOE» núm. 285, de 28 de noviembre de 1998, páginas 39188 a 39193. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-27395>

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. «BOE» núm. 7, de 8 de enero de 1999, páginas 568 a 570.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-346>

Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social. «BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 1999, páginas 46095 a 46149. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-24786>

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (2000). Boletín Oficial del Estado, número 189, de 8 de agosto de 2000.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (2001). *Boletín Oficial del Estado*, número 164, de 10 de julio de 2001, 24890 a 24902.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2001/07/09/12>

Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. «BOE» núm. 284, de 27/11/2002.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-23037>

Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social. «BOE» núm. 250, de 18 de octubre de 2003, páginas 37405 a 37425.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-19281>

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. «BOE» núm. 69, de 21/03/2009. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-4724>

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. (2015). *Boletín Oficial del Estado*, número 255, de 24 de octubre de 2015.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (2015). *Boletín Oficial del Estado*, número 261, de 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. (2021). *Boletín Oficial del Estado*, número 313, de 30 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

