



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO,
¿EVOLUCIÓN HACIA UNA NUEVA FORMA DE
CONTRATACIÓN TEMPORAL ENCUBIERTA?**

Autor: Guillermo García Roberto

5º(E-3) A

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: José Manuel Sánchez-Cervera Valdés

Madrid, curso 2025-2026

Resumen

Este trabajo analiza la situación actual de la contratación temporal en España tras la reforma laboral del RDL 32/2021, teniendo una especial atención al contrato fijo-discontinuo y a otras figuras que pueden estar funcionando como mecanismos de flexibilidad encubierta. Para ello, se parte desde la creación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 para repasar la evolución normativa hasta esta reforma. Con este repaso, se destacará la tensión constante entre el principio de estabilidad en el empleo y la necesidad empresarial de adaptación a las oscilaciones productivas. A partir de ese marco jurídico, el estudio incorpora un análisis empírico basado en datos oficiales de la EPA, del SEPE y de Eurostat, con el fin de comprobar si la reducción formal de la temporalidad se ha traducido en una mejora real de la estabilidad laboral. Los resultados del estudio señalan una reducción notable de la temporalidad formal y un incremento del contrato indefinido. Sin embargo, esta mejora formal ha ido acompañada de una alta rotación, el crecimiento del contrato fijo-discontinuo y el aumento de las extinciones durante el periodo de prueba, lo que impide afirmar una mejora de la estabilidad material del empleo.

Palabras clave: temporalidad encubierta, reforma laboral de 2021, contrato fijo-discontinuo, estabilidad en el empleo, periodo de prueba, flexibilidad empresarial.

Abstract

This paper analyzes the current situation of temporary contracts in Spain after the labor reform of RDL 32/2021, paying special attention to the permanent-discontinuous contract and other figures that may be functioning as mechanisms of hidden flexibility. To this end, it starts from the creation of the Workers' Statute in 1980 to review the regulatory evolution until this reform. This review will highlight the constant tension between the principle of stability in employment and the business need to adapt to production fluctuations. Based on this legal framework, the study incorporates an empirical analysis based on official data from the EPA, the SEPE and Eurostat, in order to verify whether the formal reduction of temporary employment has resulted in a real improvement in job stability. The results of the study indicate a notable reduction in formal temporary employment and an increase in permanent contracts. However, this formal improvement has been accompanied by a high turnover, the growth of the fixed-discontinuous contract and the increase in terminations during the probationary period, which prevents an improvement in the material stability of employment from being affirmed.

Keywords: disguised temporality, 2021 labour reform, fixed-discontinuous contract, employment stability, probationary period, business flexibility.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Estabilidad en el empleo como principio rector del ordenamiento jurídico	5
1.2 Evolución normativa sobre la contratación temporal en España	7
<i>1.2.1 Modelo inicial del Estatuto de los Trabajadores de 1980</i>	7
<i>1.2.2 Reforma de 1984</i>	8
<i>1.2.3 Reforma de 1994</i>	9
<i>1.2.4 Reformas de 1997 a 2006: crecimiento económico e incentivos a la contratación indefinida</i>	10
<i>1.2.5 Reforma de 2010 y 2012: respuesta a la crisis económica</i>	11
1.3 Situación actual de la contratación temporal tras la reforma de 2021	12
2. REALIDAD DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA: ESTRUCTURA Y EVOLUCIÓN RECIENTE	14
2.1 Estabilidad y temporalidad en el mercado laboral español	15
<i>2.1.1 Antes y después de la reforma</i>	16
<i>2.1.2 España frente a Europa</i>	17
2.2 Cambios en la composición y calidad del empleo	18
3. SUPUESTOS PROBLEMÁTICOS Y POSIBLE ENCUBRIMIENTO DE LA TEMPORALIDAD	20
3.1 Necesidad de flexibilidad contractual para las empresas	21
3.2 Uso del fijo-discontinuo en la realidad	21
<i>3.2.1 Concepto, elementos estructurales y finalidad del contrato fijo-discontinuo</i>	21
<i>3.2.2 Análisis de los supuestos tasados del artículo 16 ET</i>	24
3.2.2.1 Trabajos estacionales o vinculados a temporada	24
3.2.2.2 Actividades intermitentes predecibles	25
3.2.2.3 Marco de contrata y subcontratas	27
3.3 Problemática en el Sector Público	29
3.4 Otras figuras contractuales y estrategias empresariales frente a la rigidez contractual	32
3.5 Papel de las Empresas de Trabajo Temporal en la temporalidad encubierta	34
4. CONCLUSIONES	35
BIBLIOGRAFÍA	38

1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral español históricamente ha mantenido una estructura de contratación en la que se ha dividido en contrataciones fijas y otras más flexibles y temporales, intentando equilibrar la dualidad de intereses entre los trabajadores que, por general, buscan mayor estabilidad y los intereses empresariales de tener una mayor flexibilidad y adaptación a sus necesidades productivas de cada momento¹.

Ante este contexto, el legislador, pese a ofrecer diferentes modalidades de contratación y que el contrato indefinido a jornada completa no sea la modalidad típica, siempre ha tenido una preferencia legal por este. Siempre ha tenido la inclinación en favor de la estabilidad en la contratación y fomento de esta a través de políticas de empleo que las incentiven².

No obstante, la realidad de nuestro mercado laboral no se correspondía con esta preferencia y la precariedad en el empleo mediante la contratación temporal abusiva era una constante. Las sucesivas reformas han sido como vueltas de tuerca para restringir al máximo las opciones de temporalidad, buscando combatir ese abuso y proteger a los trabajadores de la precariedad laboral.

No obstante, esta apuesta por la estabilidad plantea importantes desafíos en aquellos sectores cuya propia naturaleza productiva es temporal debido a elementos de estacionalidad o producción intermitente, lo que dificulta encontrar fórmulas de contratación indefinida sin que organizativa y productivamente afecte a las empresas.

Tras el Real decreto-ley 32/2021, las restricciones a las modalidades de contratación temporal son máximas, difícilmente caben más limitaciones y en sustitución se potencia el contrato fijo-discontinuo, como alternativa y a la vez un remedio para no sin sacrificar la flexibilidad requerida por necesidades productivas cíclicas.

¹ Históricamente, los empresarios han tenido un recelo por el contrato indefinido por diferentes factores derivados de su naturaleza. Esto se debe a que han supuesto un mayor coste de extinción y rigidez en sus causas, una mayor dificultad para ajustar su plantilla en durante cambios productivos, un mayor cómputo para el conteo de la plantilla y, con ello, mayores obligaciones legales, entre otros.

² López Álvarez, M^a J. (Coord.), Carrillo Márquez, D., Matorras Díaz-Caneja, A., y Sánchez-Cervera Valdés, J.M., “Lecciones de Contrato de Trabajo”. 4^a edición, *Thomson-Reuters*, septiembre 2023, pp.54-55.

Esta figura ha generado controversia, su regulación no determina una concepción clara de dicho contrato que muchas veces se asemeja más al tiempo parcial que al discontinuo y en la práctica está verdaderamente utilizándose en cierto modo como una forma de temporalidad encubierta.

A partir de este planteamiento, el trabajo abordará el problema de la contratación temporal de forma jurídico-analítica y empírica, examinando el marco normativo y su reflejo en la realidad del mercado laboral pretendiendo analizar la situación actual de la contratación temporal tras la reforma laboral de 2021, evaluando si el refuerzo normativo de la estabilidad en el empleo se ha traducido en una reducción efectiva de la temporalidad o si se ha producido un desplazamiento hacia fórmulas de flexibilidad que puedan encubrir necesidades estructurales.

Para ello, se hará un estudio de la normativa laboral en este ámbito junto a un análisis de la jurisprudencia y doctrina existente para entender los usos de las figuras legales de contratación. Por otro lado, el enfoque empírico se abordará con el tratamiento de datos estadísticos oficiales sobre la composición del empleo que ayudarán a entender el impacto de las reformas. Con ello, se valorará si la legislación actual ha cumplido su objetivo de incentivar la contratación indefinida o si, por el contrario, la temporalidad sigue de forma encubierta bajo nuevas modalidades de contratación.

Hay que partir con la idea de que la contratación temporal no es algo intrínsecamente malo, sino algo necesario para cubrir necesidades productivas limitadas en el tiempo. Pero es necesario diseñar un marco regulatorio que permita cada tipo modalidad sea coherente con su causa: *“lo temporal no puede ser atendido con remedios definitivos y lo permanente con provisionales”*³. Por lo que lo decisivo es la construcción de un marco regulatorio que delimite con claridad las circunstancias en las que la temporalidad resulta legítima y evite que fórmulas pensadas para situaciones limitadas en el tiempo se conviertan en una vía para atender necesidades estructurales con las ventajas asociadas a la temporalidad⁴.

³ Nicolás Bernad, J. A. “Presente y futuro de la contratación temporal para la atención de necesidades productivas. El contrato de protección creciente, y propuestas políticas afines de cuestionable eficacia para el empleo y la competitividad”. *Cuadernos de Aranzadi Social*, 2017, p.4.

⁴ *Ibid*, p.4.

1.1 Estabilidad en el empleo como principio rector del ordenamiento jurídico

La estabilidad en el empleo es uno de los principios rectores que construye el Derecho del Trabajo, guiando al legislador en la construcción de la regulación de las relaciones entre trabajador y empresario. Tiene como principal finalidad salvaguardar los intereses de los trabajadores, ya que en esta relación de poder entre las dos partes de un contrato laboral, el ordenamiento jurídico entiende que el trabajador está más desamparado.

Este principio de estabilidad lo construyen doctrinalmente los profesores Raúl Lorente Campos y Adoración Guamán Hernández desde dos puntos de vista: estabilidad entendida como *“regla según la cual la relación laboral debe ajustar su duración a la propia del trabajo que viene a satisfacer sin que le sea posible al empresario poner fin a la misma, a no ser que concurra causa justa”*, haciendo énfasis en la sensación de seguridad del trabajador, y como *“regla de ordenación de la duración de los contratos de trabajo, en virtud de la cual éstos deben durar lo más posible, fijada esta posibilidad por las circunstancias objetivas del trabajo en el que se empeñan los servicios del trabajador”*, como regla general de la duración de los contratos⁵.

Partiendo de este concepto, la regulación laboral española ha estado inclinada a favorecer la creación de empleo mediante contratos indefinidos y su protección frente a desvinculaciones laborales sin causa justificada⁶.

Este principio de estabilidad en el empleo encuentra una clara proyección en el marco normativo tanto español como europeo. A nivel nacional, encontramos las bases de la protección al Derecho al Trabajo en la Constitución Española en su artículo 35.1, con el apoyo e interpretación de sentencias como la 22/1981 del Tribunal Constitucional en la que se sostiene que, en el ámbito individual, el derecho al trabajo es *“el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa”*⁷. En contraste a esta protección al trabajador, existe el derecho a la libertad de

⁵ Lorente Campos, R., & Guamán Hernández, A. “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 2018, p.40.

⁶ Goerlich Peset, J. M. “Flexibilidad y estabilidad en el empleo”. *Teoría y Derecho*, nº 4, 2008, pp. 32-53. Baviera, I. “Employment stability in Spanish Labor Law: Between regulatory tradition and social reality”. *Comp. Lab. L. & Pol’y J.*, 34, 677,2012.

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio, FJ 8 (versión electrónica- base de datos Tribunal Constitucional: Hemeroteca de Jurisprudencia, ECLI:ES:TC:1981:22) Fecha de última consulta 28/01/2026.

empresa y defensa de la productividad según las condiciones de la economía general en el artículo 38 de la Constitución, otorgando la libertad al empresario de tomar decisiones organizativas y de dirección sobre su empresa. Esta dualidad genera que no se pueda interpretar ninguno de los dos derechos y libertades de manera absoluta, teniendo que hacer una interpretación en su conjunto el legislador para no generar un detrimento para ninguna de las dos partes.

Como se recoge en el artículo 35.2 de la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores se regula por ley, siendo la forma en la que el legislador regula la normativa laboral de forma ordinaria.

Desde su creación en 1980, el Estatuto de los Trabajadores ha sido objeto de sucesivas reformas a lo largo de estos años⁸ que tenían como objetivo adaptar el modelo laboral español a la situación económica de cada tiempo y proporcionar la mayor estabilidad y empleo posible. Tras la última reforma en 2021 con el 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, se reformuló el artículo 15 de Estatuto de los Trabajadores en el que regulaba la duración de los contratos, estableciendo la presunción de todo contrato como indefinido y las condiciones para que un contrato pueda ser de duración determinada⁹, siendo una manifestación directa de este principio de estabilidad en el empleo.

En el Derecho de la Unión Europea, la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, también apuesta porque el contrato indefinido sea la forma más común para las relaciones laborales, pero reconoce y permite la flexibilidad de los contratos temporales encargando a los Estados Miembros una serie de medidas contra el abuso de la temporalidad en su Cláusula 5¹⁰ con unas disposiciones de protección

⁸De la Fuente Lavín, M. y Zubiri-Rey, J. B, “La reforma laboral de 2021 en España: cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n.º 3, 2022, p. 199.

⁹ 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 (BOE 24 de octubre de 2015), art. 15 (redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).

¹⁰ Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, cláusula 5 (DOUE 10 de julio de 1999). En concreto se prevén en esta cláusula: a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos, b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo y c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

mínimas, con sentencias europeas en las se reafirmar que se establece la estabilidad del empleo como un factor importante para la protección de los intereses del trabajador y la prevención de la precarización laboral¹¹ y el contrato de duración determinada como propio de algunos sectores, pero no la regla general¹².

En consecuencia, la estabilidad en el empleo se configura como un principio rector del ordenamiento jurídico laboral tanto en el ámbito nacional como en el europeo, proyectándose en la preferencia por el contrato indefinido y en la exigencia de causalidad de la contratación temporal. A pesar de ello, este principio siempre ha estado condicionado por la necesidad productiva y situación económica de cada momento, teniendo que adaptar la regulación de forma continua.

1.2 Evolución normativa sobre la contratación temporal en España

La evolución normativa en esta materia corrobora la idea de que el Derecho es una realidad dinámica, cambiante de manera constante debido a la evolución social, política y económica que ha estado teniendo España desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores con la Ley 8/1980, de 10 de marzo. Por ello el Derecho del Trabajo no ha sido una excepción, viviendo diversas reformas que adaptasen a la regulación del mercado laboral a cada coyuntura económica, oscilando entre la necesidad de proteger al trabajador mediante la garantía de estabilidad en el empleo y, a su vez, proporcionar a las empresas las fórmulas de contratación suficientemente flexibles para organizar su actividad productiva y responder a las condiciones del mercado.

1.2.1 Modelo inicial del Estatuto de los Trabajadores de 1980

La aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 sentó la base del Derecho Laboral Español y reemplazar las normas laborales preconstitucionales, en un contexto político relevante y complejo como fue la Transición y económicamente complicado. Por ello, el legislador tomó un modelo laboral en el que se estableció la presunción de todo contrato celebrado como indefinido en su artículo 15.1¹³ y mantuvo la rigidez e intervencionismo

¹¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de noviembre de 2005, asunto C-144/04, Mangold (versión electrónica – base de datos Tribunal de Justicia de la Unión Europea: CURIA, ECLI:EU:C:2005:709), apdo. 64. Fecha de última consulta: 28/01/2026.

¹² Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 4 de julio de 2006, asunto C-212/04, Adeneler y otros (versión electrónica – base de datos Tribunal de Justicia de la Unión Europea: CURIA, ECLI:EU:C:2006:443), apdo. 61. Fecha de última consulta: 28/01/2026.

¹³ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 14 de marzo de 1980), art. 15.1

administrativo en materia de despidos¹⁴, siendo coherente con el principio de estabilidad del empleo, apoyándose en la posibilidad de aumentos de temporalidad y despidos como fórmula para hacer frente a las inevitables crisis cíclicas de la economía¹⁵.

Con este planteamiento, en el que la duración del contrato debía adecuarse a la naturaleza de la necesidad productiva, se permitió la contratación temporal con la justificación de una causa objetiva. Por lo que el Estatuto mantuvo modalidades de contratación temporales en su artículo 15, vinculadas a supuestos de naturaleza temporal: contrato de obra y servicio, por circunstancias de mercado y por sustitución de trabajadores con reserva de puesto¹⁶ ya contemplados en la legislación franquista, y se crea el contrato de fomento de empleo reflejado en su artículo 17.3, teniendo como objetivo facilitar el acceso al empleo a colectivos con más dificultades como trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan a su primer empleo.

Junto a estas modalidades de contratos temporales, cabe mencionar la introducción del contrato fijo para trabajos discontinuos, siendo el antecedente del contrato fijo-discontinuo que hoy conocemos. A pesar de no tener una regulación tan extensa como el actual, aporta la base de la modalidad de trabajo de carácter intermitente, pero de naturaleza indefinida.

1.2.2 Reforma de 1984

La modificación del Estatuto de los Trabajadores a través de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, el Gobierno del PSOE liderado por Felipe González pretendía adecuar el mercado de trabajo a las circunstancias que estaba viviendo la economía española, haciendo frente

¹⁴ Goerlich Peset, J. M. *Op. cit.*, 2008, p.43.

¹⁵ De la Fuente Lavín, M. y Zubiri-Rey, J. B. *Op. Cit.*, p. 201

¹⁶ Ley 8/1980, *op. cit.*, art. 15.1:

Uno. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.
- d) En atención a las circunstancias previstas en el apartado tres del artículo diecisiete, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo.
- e) Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

a una crisis económica durante varios años seguidos. Para hacer frente al problema, se tomó el enfoque de flexibilizar e incentivar la contratación temporal teniendo como objetivo incrementar el mayor volumen de empleo en cada momento según las necesidades productivas de las empresas y favorecer el crecimiento económico futuro¹⁷.

Entre sus principales cambios, se flexibilizó los contratos de formación y prácticas permitiendo que fuesen a tiempo parcial, aumentando su duración máxima hasta los 3 años y al límite máximo con el que se puede celebrar este contrato, además de revisar el artículo 17.3 sobre el contrato de fomento de empleo para tener el Gobierno mayor campo de actuación a la hora de adoptar medidas. Como nuevas incorporaciones de modalidad de contratación, se introdujo el contrato de lanzamiento de nueva actividad¹⁸ para acomodar las nuevas inversiones y el contrato de relevo¹⁹ para facilitar el ingreso a los jóvenes al mercado laboral en su transición desde el sistema educativo.

1.2.3 Reforma de 1994

Las medidas tomadas en 1984 tuvieron grandes consecuencias en la estructura del mercado de trabajo español, entre ellas, una fuerte tasa de temporalidad en las contrataciones que no acababa de reconvertirse en contrataciones indefinidas como en la reforma se propuso²⁰.

Tras ello, la Ley 11/1994 introdujo algunos cambios en la legislación para adecuar las modalidades de contratación temporal a las necesidades reales de las empresas, aunque dando lugar a la negociación colectiva de cada sector el poder de adecuación a sus necesidades, y amplió los supuestos de contratación parcial con el objetivo de impulsar el crecimiento económico y competitividad de las empresas españolas en un entorno de creciente internacionalización²¹. Esto se ve reflejado en la nueva redacción del artículo 15.1 b), en el que se le otorga el poder de los convenios colectivos de cada sector ampliar la duración máxima de los contratos temporales por circunstancias de mercado según sus particularidades. Por otro lado, se suprime el contrato de fomento al empleo.

¹⁷ 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 (BOE 3 de agosto de 1984), Exposición de Motivos.

¹⁸ *Ibid.*, art. 15.1 d).

¹⁹ *Ibid.*, art. 12.5 d).

²⁰ Baviera, I. *Op. Cit.* p.688.

²¹ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 23 de mayo de 1994), Exposición de Motivos.

Este paso de potestad sobre la regulación de duración máxima de los contratos eventuales a los convenios colectivos de cada sector, se le suma la aprobación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal con la que se acaba el monopolio de la intermediación del mercado de trabajo de los Servicios Públicos de Empleo y provocó que los contratos de puesta a disposición aumentasen en una gran cantidad en muy poco tiempo^{22 23}.

1.2.4 Reformas de 1997 a 2006: crecimiento económico e incentivos a la contratación indefinida

Con la llegada del PP al Gobierno de la mano de José María Aznar, se aprobó la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, en un contexto de una tasa de desempleo del 34% y de temporalidad del 22%²⁴.

Esto hizo que se tomase como objetivos potenciar el contrato indefinido, delimitar los supuestos de temporalidad para combatir la precariedad junto al incentivo de su conversión a indefinidos y seguir mejorando la inserción laboral de los jóvenes²⁵. Se delimitó el periodo máximo del contrato por circunstancias del mercado a un máximo prorrogable por los convenios colectivos, se eliminó el contrato de lanzamiento de nueva actividad²⁶ y se creó los contratos de fomento de empleo de la contratación indefinida para ciertos grupos, dejando solo el contrato de fomento de contrato temporal para las personas discapacitadas²⁷. A esto se le sumó el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, dando redacciones más y estableciendo como contratos temporales válidos el obra o servicio determinado, por circunstancias de mercado y el de interinidad²⁸.

²² De la Fuente Lavín, M. y Zubiri-Rey, J. B. *Op. Cit.*, p. 202.

Bullón, F. M., & Mayor, E. C. R. "Temporalidad y señalización en el mercado de trabajo: El papel de las empresas de trabajo temporal". *Cuadernos de economía y dirección de la empresa*, (18), 35-67, 2004, p.36.

²³ Para mayor profundización, *vid.* Baylos Grau, A.P., "La reforma laboral de 1994", *Ediciones Universidad de Castilla-La Mancha*, Cuenca, 1996.

²⁴ Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, Madrid, 7 de abril de 1997 (disponible en <https://docpublicos.ccoo.es/cendoc/043377AcuerdoInterconfederalEstabilidad.pdf>)

²⁵ 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 30 de diciembre de 1997), Exposición de Motivos.

²⁶ *Ibid.*, art. 15.1.

²⁷ *Ibid.*, Disposición Adicional Primera

²⁸ Para mayor profundidad, *vid.* Albiol Montesinos, I., Camps Ruiz, L. M., Goerlich Peset, J. M., "La reforma laboral de 1997", *Tirant lo Blanch*, Valencia, 1997.

Los siguientes cambios se vieron en la 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. Se establecieron indemnizaciones de 8 días por año trabajado a los contratos temporales, se aumentaron en un 36% la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social para los contratos inferiores a 7 días y se redujo la duración máxima del contrato eventual a 12 meses^{29 30}. En la vuelta al poder del PSOE, en el Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo se volvió a limitar la temporalidad impidiendo el encadenamiento de los contratos temporales a 24 meses³¹
32.

1.2.5 Reforma de 2010 y 2012: respuesta a la crisis económica

A consecuencia de la crisis económica de 2008, se tuvo una respuesta pretendiendo adecuar el mercado de trabajo, manteniendo la tendencia hacia la contratación indefinida, con la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Se reflexionó que el modelo propuesto creaba una estructura en la que se dependía en gran medida en las fases cíclicas de la economía, creciendo el empleo en gran cantidad en fases expansivas y destruyéndose en misma medida en momentos de crisis, por el alto peso de los contratos temporales³³. Por ello, a pesar de ser de duración incierta por su naturaleza, se limitó a una duración máxima de 3 años junto a una prórroga máxima de 12 meses establecida por convenio colectivo sectorial³⁴ y un aumento de las indemnizaciones por extinción de los contratos temporales a 12 días por año trabajado³⁵
36.

Tras la reforma del 2010, el PP vio insuficientes las medidas adoptas y las complementó con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En un contexto con grandes tasas de desempleo, se buscó el equilibrio entre fomentar la

²⁹ 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 (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2001), Exposición de Motivos.

³⁰ Para mayor profundidad, *vid.* Alfonso Mellado, C. L. y García Perrote Escartín, I., “La reforma laboral de 2001 y el acuerdo de negociación colectiva para el año 2002”, *Lex Nova*, Valladolid, 2002

³¹ Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 14 de junio de 2006), art. 12.2.

³² Para mayor profundidad, *vid.* Cruz Villalón, J. (Coord.), “La reforma laboral de 2006 (Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio)”, *Lex Nova*, Valladolid, 2006.

³³ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010), Exposición de Motivos.

³⁴ *Ibid.*, art 1

³⁵ *Ibid.*, Disposición Transitoria Decimotercera

³⁶ Para mayor profundidad, *vid.* Alfonso Mellado, C. L., Blasco Pellicer, Á., Camps Ruiz, L. M. y Goerlich Peset, J. M., “La reforma laboral en la Ley 35/2010”, *Tirant lo Blanch*, Valencia, 2010.

creación de empleo dando mayor flexibilidad y la regulación entre el trabajo indefinido y temporal³⁷. En materias de temporalidad, se suspendió la limitación de plazo máximo de encadenamientos de contratos temporales previsto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores^{38 39}.

1.3 Situación actual de la contratación temporal tras la reforma de 2021

La reforma de 2021, aprobada con el 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 nace como otro intento de acabar con los dos principales problemas del mercado de trabajo español, la temporalidad y el desempleo, además de responder a las exigencias del marco de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia establecidos por la Unión Europea. A diferencia de las anteriores reformas, establece el principio de estabilidad del empleo como eje principal de los cambios, algo que afirman que las anteriores reformas no han logrado. Este cambio de normativa es fruto del diálogo social en el que se ha tenido en cuenta la opinión de las principales organizaciones sindicales, patronales y el Gobierno, teniendo avalo de las principales instituciones oficiales que tiene conocimiento de la realidad práctica del mercado laboral⁴⁰.

Para atacar el problema de la temporalidad y el fraude en la contratación, se toman medidas para reforzar las causalidades y exigencias formales, teniendo que justificar el empresario la causas de la temporalidad y su conexión a la duración del trabajo, y establece una presunción *iure et de iure* de carácter indefinido de todos los contratos temporales que incumplan el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que se ven reflejadas en la nueva redacción de este mismo artículo en sus puntos 1 y 4⁴¹. También se reformula el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores en el que cambian las reglas del encadenamiento, acortando la duración máxima a 18 meses en un plazo de 24 meses de los contratos de circunstancia de producción para un mismo puesto o diferente de trabajo en una misma empresa o grupo de empresas, dejando otras modalidades de

³⁷ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 7 de julio de 2012), Exposición de Motivos.

³⁸ *Ibid.*, art 17

³⁹ Para mayor profundidad, *vid.* Ortega Prieto, E. y Ortega Figueiral, E., “La Reforma Laboral 2012”, *La Ley*, Madrid, 2012

⁴⁰ 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 (BOE 30 de diciembre de 2021), Exposición de Motivos.

⁴¹ *Ibid.*, art 1.3

contrato temporal fuera⁴². Para penalizar la contratación de corta duración se reformuló el artículo 151 del 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, estableciendo los contratos de corta duración son los menores a 30 días y aumentando las cotizaciones adicionales, que ahora se calcula multiplicando por tres la cuota de la base mínima diaria el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes⁴³. Por último, se endurece el régimen sancionador reflejado en el artículo 40 del 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 Social⁴⁴ y la forma de valorar la gravedad de la infracción, ahora contando como infracción por cada persona trabajadora trabajando, previsto en el artículo 19.2 del mismo ⁴⁵.

Con estos cambios, nos encontramos con un nuevo artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en el que desaparece el contrato por obra o servicio y se incorpora el requisito de justificar la causalidad, la duración y su conexión con dos modalidades tasadas como son el contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución, además del contrato fijo-discontinuo que es regulado en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato por circunstancias de la producción se prevé, como así lo refleja el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, para dos principales casos: *“el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible”*, también pudiendo entender que sucedan estas situaciones en periodos de vacaciones⁴⁶. Teniendo siempre la causalidad de necesidades ocasionales, ya que en el caso de ser cíclicas las causas del contrato pueden entrar en los supuestos de contrato fijo-discontinuo y en estos casos su duración solo puede ser de 90 días en el año natural y no de manera continuada.

⁴² Martínez, A. P., “La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRLET). Una aproximación a la regulación del RD-ley 32/2021”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2022, p.29.

⁴³ Real Decreto-ley 32/2021, *op. cit.*, art. 3.1.

⁴⁴ *Ibid.*, art 5.13

⁴⁵ *Ibid.*, art 5.8

⁴⁶ *Ibid.*, art 1.3

El contrato de sustitución se prevé para suplir bajas de una persona concreta, siendo necesario que “*siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución*”. También se prevé para casos en los que es necesario cubrir ese puesto de trabajo y mientras se lleva a cabo el proceso de selección para ese mismo puesto de manera fija, teniendo una duración máxima de 3 meses⁴⁷.

El contrato fijo-discontinuo, regulado separadamente en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, está hecho para cubrir las necesidades de naturaleza fija y “naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”⁴⁸. De esta manera, se fijan puestos de trabajos anteriormente cubiertos con contratos temporales recurrentes.

En conjunto, la reforma de 2021 configura un nuevo marco normativo que apuesta por la estabilidad en el empleo, restringiendo el recurso a la contratación temporal y desplazando determinadas necesidades productivas hacia fórmulas de contratación indefinida, en particular el contrato fijo-discontinuo. No obstante, la efectividad real dependerá de su aplicación práctica por parte de las empresas. Por ello, resulta necesario analizar si estas modalidades están siendo utilizadas conforme a su finalidad legal o si se están convirtiendo en nuevas vías de encubrimiento de la temporalidad.

2. REALIDAD DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA: ESTRUCTURA Y EVOLUCIÓN RECIENTE

El mercado laboral español se ha caracterizado históricamente por una tasa de temporalidad elevada y segmentación entre el empleo estable y precario. La doctrina y las estadísticas nos indican que esta característica no ha sido algo ligado únicamente a coyunturas económicas concretas, sino un rasgo estructural en el mercado laboral con especial incidencia en algunos sectores y colectivos concretos⁴⁹. En este contexto se inserta la reforma de 2021, en busca de un cambio de tendencia con sus cambios realizados hacia la rigidez de la contratación temporal y la reconfiguración del fijo-discontinuo, que plantea interrogantes sobre si realmente ayuda a la estabilidad material

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Ibid., art 1.4

⁴⁹ Lorente Campos, R. y Guamán Hernández, A., *Op. Cit.*, pp 42-56.

en el empleo o si solo es un cambio de calificación jurídica a contratos indefinidos a los que previamente se suplían con encadenamiento de temporales.

Para poder responder este interrogante, tomamos un enfoque empírico centrado en el antes y después de la reforma de 2021 por ser el punto de inflexión normativo en el que se redefine la contratación temporal. Para poder valorar si la reforma ha reducido la temporalidad de manera efectiva o está simplemente habiendo un encubrimiento de la temporalidad en otras modalidades de contratación, combinaremos fuentes oficiales que reflejen la estructura del empleo y la dinámica de contratación. Nos centraremos en indicadores macro, como la tasa de temporalidad y tasa de desempleo, e indicadores más micro, como el peso de los fijos-discontinuos y variables asociadas a la calidad de empleo, para tener un entendimiento completo del cambio del mercado laboral a causa de la reforma.

2.1 Estabilidad y temporalidad en el mercado laboral español

Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, el mercado laboral español se ha caracterizado por tener una fuerte tasa de desempleo, variando en un rango alto debido a su sensibilidad a las coyunturas económicas y dependencia del empleo temporal. En materia de desempleo, la Encuesta de Población Activa (EPA) situó la tasa de desempleo a finales de 1980 en un 12,4%⁵⁰. A partir de ese año, la tasa de desempleo se fue oscilando en un rango alto, teniendo picos máximos en fases de recesión económica como en los años 1984 con el 21%, 1993 con el 23,8% y 2013 con un 25,73%⁵¹.

En términos de temporalidad, estudios señalan a España como uno de los países que ha encabezado los rankings a nivel europeo, teniendo fuertes subidas de temporalidad que durante los años noventa se mantuvo en niveles altos de manera estable, representando un tercio de los asalariados e incluso superar esos niveles en 2008. Se observa un patrón claro, reduciendo el número de contratos temporales en momentos de recesión, confirmando el papel de estos que tienen para las empresas para realizar ajustes de plantilla. Asimismo, aunque esta elevada temporalidad se relaciona en parte con el peso de sectores de naturaleza estacional en la economía española, la evidencia muestra que

⁵⁰ Encuesta de Población Activa (EPA) España 1980, Datosmacro.com (disponible <https://datosmacro.expansion.com/paro-epa/espana?anio=1980>) Fecha de última consulta 28/01/2026.

⁵¹ Evolución de la tasa de paro en España desde 1975, *EpData* (disponible <https://www.epdata.es/evolucion-tasa-paro-espana/2fc3fced-0264-4a55-bca8-d8c79509f4ae?accion=2>) Fecha de última consulta 28/01/2026)

históricamente España ha hecho un uso más intensivo de estos contratos que otros países europeos incluso dentro de esos mismos sectores⁵².

A partir de este marco histórico, podemos analizar si la reforma laboral de 2021 ha supuesto una alteración significativa de estas dinámicas, comparando la evolución de los principales indicadores del mercado laboral en el periodo inmediatamente anterior y posterior a su entrada en vigor.

2.1.1 Antes y después de la reforma

Analizaremos los periodos inmediatamente anteriores y posterior a la entrada en vigor de la reforma de 2021, centrándonos en la tasa de temporalidad y tasa de desempleo para realizar una lectura conjunta de los datos y valorar en qué medida la reforma ha cumplido su objetivo de reducir la temporalidad y mejorar las condiciones del mercado laboral. Para ello, revisaremos la estructura del empleo mediante la EPA y la dinámica de la contratación con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Según la EPA, la tasa de temporalidad tiene cambios significativos según los datos. Si tomamos los datos unos años atrás para observar la evolución, los niveles en los primeros trimestres se situaban a un 25-26% de 2017 a 2020 sin oscilaciones muy grandes fuera de ese rango y justo antes de la reforma de 2021 se situaba en un 23,80%. En 2022, vuelve al 24,1% para ya empezar a tener reducciones notables en el arranque de 2023 y 2024, que se situó en 17,28% y 15,7% respectivamente. Como último dato de referencia, tenemos el del primer trimestre de 2025, empezando el año con un 15,1%⁵³.

Como variable de contexto, la tasa de desempleo (EPA) parece tener una mejora desde 2017, teniendo que leer los datos considerando la crisis sanitaria del COVID-19 que provocó un parón en la actividad económica del país. En 2017, el paro alcanzó el 16,6% anual, bajando la tasa en 2018 al 14,5% y en 2019 13,8% para después subir al 16,4% en 2020. Con la recuperación de la actividad económica, el paro bajó en 2021 al 13,4% manteniendo esa tendencia en 2022 con un 13%, en 2023 con un 11,8% y en 2024 con

⁵² Felgueroso, F.; García-Pérez, J.-I.; Jansen, M. y Troncoso-Ponce, D., “Recent trends in the use of temporary contracts in Spain, Estudios sobre la Economía Española”, n.º 2017/25, *Fundación de Estudios de Economía Aplicada* (FEDEA), 2017, p.2.

⁵³ Ministerio de Trabajo y Economía Social – Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, Encuesta de Población Activa (EPA) – Primer trimestre 2025: Tasa de temporalidad por sexo (asalariados temporales s./total asalariados), en EPA 2025 T1, informe, p. 45, (disponible https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/EPA/2025/Primer_trimestre/EPA_2025_T1_MITES_SGEAS.pdf) Fecha de última consulta: 28/01/2026.

10,6%. Con los últimos datos de 2025, con la media de los 3 primeros trimestres, la tasa de paro se sitúa en un 10,7% ⁵⁴.

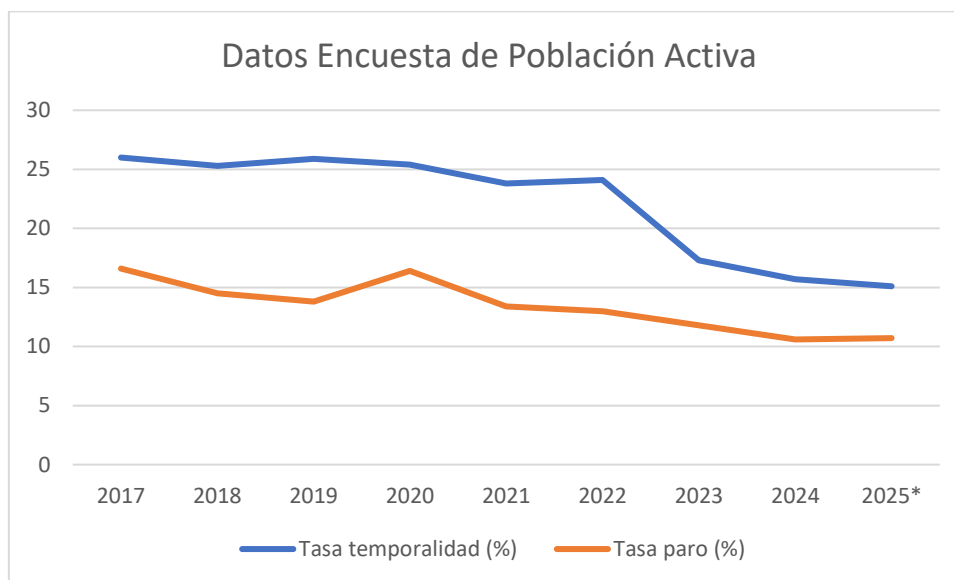


Gráfico 1: Encuesta de Población Activa (INE) y elaboración propia

En conjunto, los datos de la EPA nos sugieren una reducción de la temporalidad considerable, más notable en los años 2023-2024 para mantenerse en 2025, por lo que a priori se cumple el objeto del legislador de reducir la temporalidad y promover el contrato indefinido. Ahora bien, los datos de la EPA nos permiten tener una lectura muy general del mercado laboral, no reflejando la realidad de su composición. Por ello, es necesario hacer una lectura conjunta con los datos del SEPE para entender la dinámica contractual que se ha estado llevando en cada momento.

2.1.2 España frente a Europa

La comparación internacional permite contextualizar la reducción de la temporalidad observada en España y valorar su alcance relativo respecto a la Unión Europea y la eurozona. Con los datos sacados de Eurostat (*Labour Force Survey*) y representados en el Gráfico 2, observamos que España ha tenido una tasa superior a la de Europa antes de la reforma de en torno al 25-26% frente al 15-16%. A partir de 2022, especialmente en 2023–2024, se produce el cambio más relevante, ya que la temporalidad en España

⁵⁴ Instituto Nacional de Estadística (INE), INEbase / Mercado laboral – Actividad, ocupación y paro – Encuesta de Población Activa – Últimos datos (disponible https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595) Fecha de última consulta: 28/01/2026.

desciende hasta situarse alrededor del 16% en 2024, reduciendo notablemente la distancia respecto a la UE y la eurozona, aunque sin llegar a igualarla⁵⁵.

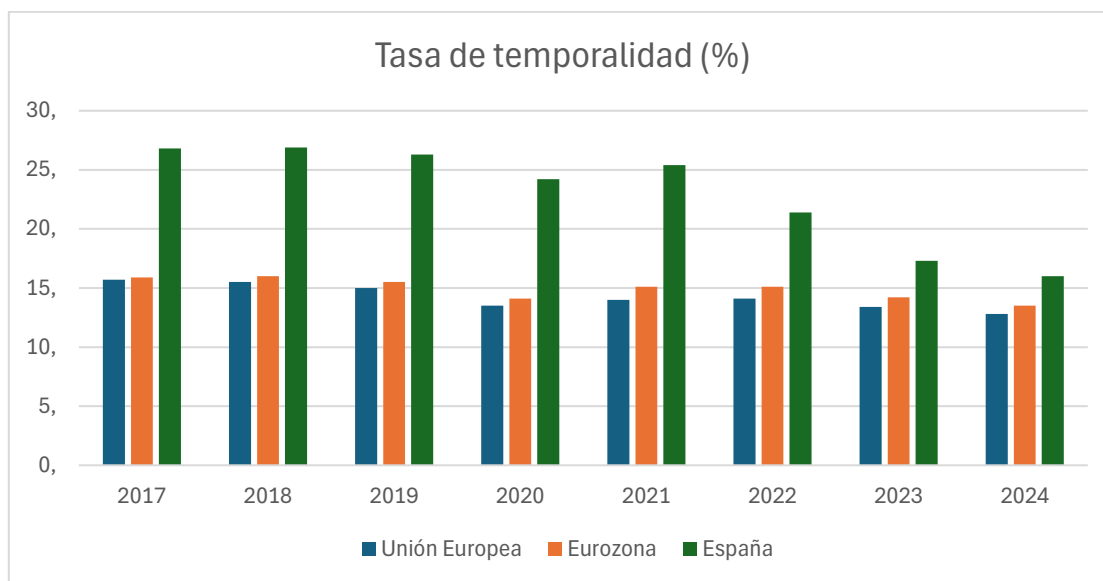


Gráfico 2: Labour Force Survey (Eurostat) y elaboración propia

La evidencia comparada nos sugiere que ha habido un gran avance en la reducción de distancia respecto a los niveles europeos de temporalidad, a pesar de seguir por encima de la media. Estos resultados nos sugieren que la reforma ha tenido un impacto relevante en los indicadores agregados, pero es necesario el análisis de la composición contractual del mercado laboral para saber si ha habido una mejora efectiva en la estabilidad del empleo. Para ello, será imprescindible examinar qué modalidades contractuales han absorbido la reducción de la contratación temporal mediante los datos del SEPE.

2.2 Cambios en la composición y calidad del empleo

Los informes anuales del SEPE nos ayudan a desglosar las modalidades de contratos que se han ido firmando cada año y entender la estructura del mercado laboral. Si tomamos como base el 2021, año previo a la entrada en vigor de la reforma, podemos observar un cambio de tendencia en los contratos registrados en años posteriores. En la Tabla 1 se observa que los contratos indefinidos firmados tienen un peso solo del 10,9% sobre el total, algo que se acaba rompiendo en 2022, en el que crece hasta el 38,4% del total y

⁵⁵Eurostat, Temporary employees as percentage of total number of employees, Labour Force Survey (LFS), dataset *lfsi_pt_a* (disponible https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_a/default/table) Fecha de última consulta 28/01/2026.

mantiene en el rango de 40-42% en los años posteriores. A pesar de ello, observamos que la contratación temporal sigue siendo muy elevada⁵⁶.

Año	Total contratos	Temporales	Indefinidos	% Indefinidos s/ total
2021	19.384.359	17.271.018	2.113.341	10,90%
2022	18.310.343	11.283.183	7.027.160	38,40%
2023	15.444.205	8.823.222	6.620.983	42,90%
2024	15.420.104	8.938.112	6.481.992	42,00%
2025*	15.645.243	9.201.797	6.443.446	41,18%

Tabla 1: datos informes anuales SEPE y elaboración propia

Si desglosamos la composición del total de las contrataciones indefinidas, vemos que gran parte se la llevan los contratos fijos-discontinuos. En los años 2023-2025 observamos que más de un tercio de las contrataciones indefinidas las representan estos contratos. Observamos que el empleo creado no se está concretando en relaciones laborales de prestación continuada, sino que está habiendo muchas incorporaciones de relaciones laborales de prestaciones intermitentes. Si bien el contrato fijo-discontinuo responde adecuadamente a actividades de naturaleza estacional, su peso sugiere revisar indicadores de rotación y continuidad laboral real⁵⁷.

Año	Indefinidos totales	Indef. Jornada completa	Indef. Jornada parcial	Fijos-discontinuos	% fijo-discontinuo s/ indefinidos
2023	6.620.983	2.451.243	1.461.127	2.262.819	34,20%
2024	6.481.992	2.439.960	1.435.419	2.161.959	33,30%
2025*	6.443.446	2.705.891	1.583.618	2.153.937	33,40%

Tabla 2: datos informes anuales SEPE y elaboración propia

Diversos análisis periodísticos, basados en el balance USO, sostienen que los niveles de rotación y contrataciones de muy poca duración siguen manteniéndose a pesar de un

⁵⁶ Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Informe anual del Servicio Público de Empleo Estatal (disponible <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-sepe/informe-anual.html>) Fecha de última consulta: 28/01/2026.

*Datos de 2025 provisionales

⁵⁷ *Ibid.*

mayor peso de la contratación indefinida. En 2025, un tercio de los contratos duraron menos de un mes y uno de cada cinco contratos menos de una semana, haciendo que la duración media de los contratos haya descendido a los 45,26 días de los 54,4 días que había en 2021⁵⁸.

Por otro lado, también hacen saber de las diferencias tan grandes entre el paro y las personas registradas sin empleo efectivo. Si se considerasen a colectivos como fijos-discontinuos en periodo de inactividad, personas en expediente de regulación de empleo y otras categorías inscritas al SEPE, el paro registrado pasaría de las cifras oficiales de 2,4 millones a 3,85 millones de “paro real”⁵⁹.

También existe la gran sospecha de personas dadas de baja que no superan el periodo de prueba⁶⁰, que desde 2021 han aumentado en un 659,7% las personas despedidas en este periodo y sin indemnización⁶¹. Este dato no es explicable únicamente por el crecimiento general de la contratación indefinida desde la reforma, ya que este crecimiento es desproporcional. Nos puede revelar la sustitución de los contratos temporales por periodos de pruebas para permitir a las empresas una rotación del personal sin coste compensatorios, resultando en un contrato indefinido en el papel y temporal en la práctica.

En suma, aunque la temporalidad agregada haya descendido y el indefinido gane peso, la persistencia de contratos muy cortos, la reducción de la duración media, la posible brecha entre el paro registrado y personas registradas sin empleo efectivo y el aumento de bajas en periodo de prueba obligan a cuestionar la mejora de la estabilidad verdadera del empleo.

3. SUPUESTOS PROBLEMÁTICOS Y POSIBLE ENCUBRIMIENTO DE LA TEMPORALIDAD

En análisis del punto anterior permite afirmar que, tras la reforma de 2021, se produce una reducción de la temporalidad y un aumento importante del peso en la contratación indefinida. No obstante, la alta rotación y baja duración media de los contratos sugiere

⁵⁸ Cortés, R. P., “Los contratos de corta duración siguen inundando el mercado: uno de cada tres duró menos de un mes en 2025”, *El País*, 16 de enero de 2026 (disponible <https://elpais.com/economia/2026-01-16/los-contratos-de-corta-duracion-siguen-inundando-el-mercado-uno-de-cada-tres-duro-menos-de-un-mes-en-2025.html>) Fecha de última consulta: 28/01/2026.

⁵⁹ De Antonio, J., “El Gobierno esconde 1,4 millones de parados reales”, *La Razón*, 17 de enero de 2026, (disponible en https://www.larazon.es/economia/gobierno-esconde-14-millones-parados-reales_20260117696b2575384d9f038d8ef767.html) Fecha de última consulta: 28/01/2026.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Cortés, R. P., *Op. Cit.*

que eso no se ha traducido en una mejora de la estabilidad del empleo. Por lo que, esto se traduce en que el descenso de la temporalidad representado en los datos puede estar coexistiendo con un uso intensivo de modalidades de contrato indefinidas que permiten cubrir necesidades temporales. Por ello, es necesario realizar un análisis de los puntos de fricción entre la finalidad de la norma y la práctica contractual, valorando hasta qué punto el diseño normativo permite una reconfiguración de la temporalidad en modalidades indefinidas.

3.1 Necesidad de flexibilidad contractual para las empresas

La flexibilidad contractual es un rasgo estructural en el mercado laboral, las empresas tienen que hacer frente a demandas productivas que fluctúan según los momentos, cambios organizativos e incertidumbres económicas. Es una manera que tiene el empresario de gestionar el riesgo y ajustar su organización al nivel real de actividad sin tener el compromiso de ofrecer un contrato indefinido.

Esta idea explica por qué la búsqueda de flexibilidad por las empresas no para a pesar de que el legislador refuerce la rigidez contractual. La necesidad de adaptarse al mercado sigue existiendo, la reforma no la ha eliminado, sino que parece que ha cambiado las figuras con las que se satisface esta necesidad que normalmente se hacía con contratos temporales antes de aumentar la rigidez de este tipo de contratos.

3.2 Uso del fijo-discontinuo en la realidad

Como se ha expuesto en el Punto 2, los datos proporcionados por la EPA y el SEPE exponen una reducción intensa de la temporalidad y un aumento de peso en las contrataciones indefinidas. Sin embargo, esta mejora formal está coexistiendo con un alto nivel de rotación y poca durabilidad de los contratos que cuestiona el fin de mejorar la estabilidad del empleo de la reforma de 2021. En particular, el contrato fijo-discontinuo es una de las modalidades contractuales que ha absorbido mucho, ya que establece fijeza a contratos previamente temporales. La cuestión no es solo si el vínculo es indefinido en términos nominales, sino si el diseño legal y su uso real garantizan estabilidad material⁶².

3.2.1 Concepto, elementos estructurales y finalidad del contrato fijo-discontinuo

El contrato fijo-discontinuo se regula en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, siendo una modalidad de contratación indefinida destinada a satisfacer necesidades

⁶² López Balaguer, M., “El nuevo contrato fijo-discontinuo”, *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, n.º 1, 2023, p.4.

productivas fijas, pero de carácter intermitente. A diferencia del contrato temporal, la vinculación laboral entre trabajador y empresa no se extingue con la finalización de la causa que justifica la prestación de servicio, sino que esta se mantiene durante los periodos de inactividad, momentos en los que el trabajador no presta servicio alguno. Este nexo jurídico hace que al trabajador se le otorguen todos los derechos asociados de un contrato indefinido ordinario. De alguna manera, vemos que la doctrina establece que la finalidad del legislador es “*encauzar por la vía del contrato fijo-discontinuo el empleo que antes era temporal*”⁶³.

La creación de este modelo, ya utilizado previamente, se reconfigura en la ley con la distinción de tres principales supuestos: trabajos estacionales o vinculadas a actividades de temporada, actividades sin esa naturaleza con la característica de ser intermitentes y en periodos determinados y las contrata y subcontratas que formen parte de la actividad normal de la empresa⁶⁴. De forma que, ya antes de la reforma, la doctrina advertía que el fijo-discontinuo solo resulta lícito cuando existe una necesidad permanente o estructural cuya ejecución es cíclica, sin que pueda utilizarse para encubrir necesidades coyunturales o imprevisibles propias del contrato temporal⁶⁵.

Dentro de estos supuestos, el artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores regula el funcionamiento práctico de este contrato a través del llamamiento. Su concreción, se delega a la negociación colectiva o, en su defecto, a acuerdos con la empresa que establecerán los criterios objetivos y formales de este deber del empresario y derecho del trabajador, estableciendo en la ley como base que el llamamiento deberá ser por escrito o por algún otro medio por el que se pueda dejar constancia de la notificación al trabajador, con indicaciones sobre las condiciones de su incorporación y una antelación adecuada. Asimismo, se prevé el deber de la empresa de comunicar al representante legal un calendario con estimaciones de los llamamientos y el derecho del trabajador de ejercer acciones sin existe un incumplimiento relacionado con el llamamiento ⁶⁶.

En los apartados 16.6, 16.7 y 16.8 del Estatuto de los Trabajadores se reconocen y protegen una serie de derechos para los trabajadores con esta condición contractual:

⁶³ *Ibid.*, p.4.

⁶⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 16.1

⁶⁵ Poquet Català, R., “Zonas grises del contrato fijo discontinuo”, *IUSLabor*, n.º 3, 2016

⁶⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 16.3

“6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule 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 objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán 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.”⁶⁷

La Profesora López Baguera hace un análisis exhaustivo de estos que se refleja de manera condensada en:

- Para los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral mantienen unas condiciones equivalentes a un trabajador ordinario indefinido, no pudiendo argumentarse un trato menos favorable por la naturaleza intermitente de su prestación. Por otro lado, también se reconoce el derecho pleno, actual y no condicional del trabajador de ser ocupado con un trabajo fijo teniendo en cuenta la actividad normal de la empresa y el orden de llamamiento además del deber del empresario de realizar todos los trámites requeridos para el alta y en la Seguridad Social, incluso en los casos de enfermedad dentro del periodo de actividad.
- Para el derecho de cómputo de antigüedad, no existe ninguna diferencia en su cálculo entre un indefinido ordinario y un fijo-discontinuo, por lo que se tiene en cuenta todo el tiempo que ha transcurrido desde que empezó la relación laboral,

⁶⁷ *Ibid.*, art 16.6, 16.7 y 16.8

incluyendo los periodos de inactividad. En cambio, este criterio es diferente a la hora de calcular indemnizaciones por despido que solo se tiene en cuenta el periodo de actividad efectivo, respondiendo a los criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia que se reflejan en el artículo.

- El derecho de ser informados de los puestos con los que se pudiesen convertir en fijos ordinarios y la manera de llevar a cabo la conversión. El establecimiento de estos procedimientos, se delegan a los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, a acuerdos de empresa.
- El derecho a acceder a iniciativa de formación profesional de forma prioritario con el objetivo de ayudar a impulsar sus carreras profesionales y mejorar su situación profesional para facilitar una readaptación profesional hacia un contrato de vinculación permanente.⁶⁸.

Sobre esta base normativa y entendimiento sobre el contrato fijo-discontinuo, parece necesario analizar los supuestos reflejados en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores y valorar los riesgos de utilización desviada que se pueden dar en la práctica.

3.2.2 Análisis de los supuestos tasados del artículo 16 ET

3.2.2.1 Trabajos estacionales o vinculados a temporada

El primer supuesto del artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores es el supuesto clásico para esta modalidad contractual para trabajos que son de naturaleza estacional o actividades vinculadas a temporadas. Estas actividades no se dan durante todo el año, sino que en determinados periodos de fechas ciertas o inciertas dados por una estacionalidad dada por factores exógenos, como el clima o demanda del mercado, y una periodicidad que se deriva por la propia organización de la empresa⁶⁹. Por lo que la respuesta legal para estos supuestos es el vínculo indefinido con prestaciones intermitentes.

La jurisprudencia previa a la reforma delimitó el objeto de la contratación fija-discontinua a la reiteración en el tiempo de la necesidad del trabajo, esta tener cierta homogeneidad y que sea íntegra de la actividad normal de la empresa⁷⁰. Además, esta reiteración de

⁶⁸ López Balaguer, M., *op. cit.*, p.25-30.

⁶⁹ González García, S., “La causa del contrato fijo-discontinuo”, *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 7, diciembre 2025, pp. 90-91.

⁷⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 908/2016, de 26 de octubre de 2016, FJ 3 (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo CENDOJ, ECLI:ES:TS:2016:5072).

Fecha de última consulta: 28/01/2026.

prestación no debe ser una decisión unilateral del empresario, sino que tiene que estar reconocida por el sector y dependiente de factores objetivos⁷¹.

Hay que hacer un matiz adicional que, con la reforma de 2021, se prevé la temporalidad previsible y repetida con la modalidad del contrato temporal por circunstancias de producción, habiendo un máximo de uso de 90 días en el año natural, 120 días para sectores agrarios y agroalimentarios, sin poder ser utilizados de manera continuada⁷². De esta manera, se desplazan a los contratos fijos-discontinuos a los que superan esta previsión anual⁷³.

La jurisprudencia también nos advierte de que en la apariencia de la estacionalidad se oculte una realidad continua, como en los casos recogidos en las Sentencias del Tribunal Supremo 5411/2013 y 951/2020 que los contratados con fijo-discontinuo sin solución de continuidad, existe un fraude que les convierte en fijos ordinarios⁷⁴.

Por lo que el primer supuesto del artículo 16.1 cumple con la función de convertir en indefinido el empleo ligado a ciclos estacionales que se repiten estructuralmente, evitando el encadenamiento de contratos temporales mediante la “recontratación” del llamamiento. Los principales puntos de fricción que se encuentran son la fina delimitación con los contratos temporales de circunstancias previsible de producción y las discontinuidades artificiales que ocultan un trabajo continuado.

3.2.2.2 Actividades intermitentes predecibles

El segundo supuesto previsto para los fijos-discontinuos en el artículo 16.1 es para trabajos que no son estacionales ni ligados a campañas o temporadas, pero se desarrollan de forma intermitente y de forma previsible, con fechas determinadas o indeterminadas. Este supuesto se aleja del previsto clásicamente para el fijo-discontinuo, generando más confusión y dificultades para delimitarlo. Esto se debe a la discontinuidad no viene impuesta por factores externos que son más fácilmente reconocibles y objetivos, sino que derivan de la organización productiva de la empresa. La idea del legislador con esta

⁷¹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 123/2019, de 12 de febrero de 2019, FJ 4 (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo CENDOJ, ECLI:ES:TS:2019:795).

Fecha de última consulta: 28/01/2026.

⁷² Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 15.2

⁷³ Lahera Forteza, J., “Regulación y modalidades de contratos de trabajo fijos discontinuos”, *Apuntes FEDEA*, n.º 2024/05, enero de 2024, Fundación de Estudios de Economía Aplicada, p.4.

⁷⁴ Sentencias del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 5411/2013, de 1 de octubre de 2013, y 951/2020, de 28 de octubre de 2020, (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ, ECLI:ES:TS:2013:5411 y ECLI:ES:TS:2020:3830).

modalidad es absorber esas actividades que antes se canalizaban por contratos temporales reiterados, para pasar a tener fijeza en el funcionamiento de la empresa. La jurisprudencia ha estado delimitando ciertos usos de estos supuestos y exigiendo la concurrencia de criterios cumulativos para legitimar el uso de esta modalidad. Estos criterios se basan en:

- Reiteración en el tiempo
- Discontinuidad de las prestaciones
- Previsibilidad de la necesidad, pese a poder tener una fecha indeterminada dentro del año natural
- Necesidad estructural de la empresa

Estos criterios no operan de forma aislada, de forma que la jurisprudencia los ha valorado de manera conjunta. Esto se debe a que existe un eje de tensión entre tres modalidades contractuales: el contrato temporal por circunstancias de producción, el contrato fijo-discontinuo y el contrato indefinido ordinario.

El Tribunal Supremo unificó doctrina en su sentencia 529/2022 para delimitar la temporalidad encubierta, tomando el caso que analizaban donde existía una relación laboral de 4 años de duración. Se hace una distinción en función a la temporalidad, por un lado, procede la contratación temporal cuando la necesidad es imprevisible y ajena a cualquier ciclo regular, mientras será un contrato fijo-discontinuo cuando la necesidad sea intermitente o cíclica, reiterada en el tiempo y tenga cierta homogeneidad⁷⁵.

Posteriormente, la Audiencia Nacional vuelve hacer hincapié en la diferenciación entre estos contratos por su carácter previsible, estableciendo un límite de plazo para los llamamientos. Se declaró nula las normas convencionales que permitiesen los llamamientos con menos de 48 horas de antelación para servicios imprevisibles, al considerar que extender los contratos fijos-discontinuos a necesidades de naturaleza sorpresiva los desnaturaliza y vulnera los artículos 15 y 16 ET, dado que la previsibilidad es lo que les distingue de los contratos temporales por circunstancias de producción⁷⁶.

⁷⁵ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 529/2022, de 8 de junio de 2022, FJ 3 (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ, ECLI:ES:TS:2022:2359). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

⁷⁶ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) 5513/2022, de 5 de diciembre de 2022, FJ 7 (versión electrónica – base de datos Audiencia Nacional: CENDOJ, ECLI:ES:AN:2022:5513). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Por otro lado, también existe el riesgo de la fragmentación artificial de puestos que por su naturaleza organizativa son realmente transparentes. El Tribunal Supremo vuelve a ratificar doctrina en su sentencia 1996/2025, dándole importancia a intermitencia del trabajo que depende de la naturaleza de la actividad. En este caso concreto, se basa en la actividad educativa que trasciende de la duración del curso escolar. Asimismo, se precisa que, aunque no se exija estacionalidad en el segundo supuesto del artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, la actividad debe ser estable y consustancial a la empresa, permanente en su existencia, aunque intermitente en su ejecución⁷⁷.

En conjunto, el análisis jurisprudencial de este supuesto requiere una valoración global de los criterios expuestos. Cuando concurren estos elementos, el contrato fijo-discontinuo es la modalidad idónea para conseguir estabilidad, pero cuando la discontinuidad es meramente organizativa o se utiliza para fragmentar artificialmente una actividad permanente, la figura se desnaturaliza.

3.2.2.3 Marco de contrata y subcontratas

La utilización del contrato fijo-discontinuo se extiende a los casos en los que la prestación laboral se desarrolla en el marco de contrata o subcontratas que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Con la derogación de contrato de obra y servicio, este supuesto intenta estabilizar las prestaciones laborales en las que se encadenan contrata con una misma empresa contratista. Esta modalidad pretende estabilizar la temporalidad que sufren sectores en los que hay una fuerte externalización de servicios. Como peculiaridad, los periodos de inactividad de estos contratos son considerados como periodos de recolocación a otras contrata, siendo los convenios colectivos los encargados de determinar su plazo máximo y, en su defecto, ser de 3 meses. En los casos de haberse cumplido el plazo y no haberse producido una recolocación, la empresa tendría que tomar medidas para extinguir el contrato en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores⁷⁸.

El fundamento de este tipo de contrato reside en la jurisprudencia anterior a la reforma. El Tribunal Supremo en su sentencia 1137/2020 rectifica su doctrina sobre la contratación en las contrata, argumentando que una empresa cuya razón de ser es el prestar servicios

⁷⁷ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 1996/2025, de 6 de mayo de 2025, FJ 4 (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ. ECLI:ES:TS:2025:1996).

Fecha de última consulta: 28/01/2026.

⁷⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, op. cit., art. 15.2

a terceros hace que esas actividades se conviertan en su actividad ordinaria, regular y básica. Esto hace que el cambio de cliente o de contrata no justificase el carácter de actividad excepcional que el contrato de obra o servicio atendía en su día⁷⁹.

Tras su positivización en la reforma, las primeras interpretaciones judiciales dentro de este marco legal calificaron al contrato fijo-discontinuo en las contratas como un “*trabajo a llamada, a modo de bolsa de empleo*”⁸⁰. Además, de establecer la obligación al empresario de respetar los periodos de recolocación antes de tomar medidas extintivas por causas productivas si se acredita que no hubo vacantes durante ese periodo. Se han marcado límites para que esta modalidad no sirva como vía de precarización de puestos estructurales. El Tribunal Superior de Justicia de Asturias en su sentencia 1828/2024 aprecia la posibilidad de que haya fraude de ley para cubrir funciones que verdaderamente se desarrollan de manera permanente y continuada, utilizando como criterio objetivo el utilizado por la Inspección de Trabajo. Se comprobó que la duración del alta, suponiendo que la vinculación fue de al menos un 87,5% en el periodo de referencia, revelando la falta de discontinuidad⁸¹.

La doctrina califica que la inclusión de las contratas en el ámbito del fijo-discontinuo es una manera forzosa para atender las contratas de obra y servicio, resultando difícil ver el carácter intermitente que diferencia al fijo-discontinuo⁸².

A la vista de lo expuesto, la delimitación de los supuestos legales no ha impedido el uso fraudulento que se ha estado dando del contrato fijo-discontinuo y que se viene apreciando en distintos tribunales. Por un lado, existe fraudes en el contrato por una omisión al acudir a contratos temporales cuando se están atendiendo a necesidades cíclicas, temporales y previsibles, caso puesto en manifiesto en la sentencia 1155/2024 de

⁷⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 1137/2020, de 29 de diciembre de 2020, FJ 5 (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ, ECLI:ES:TS:2020:4383). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

⁸⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) n.º 3768/2022, de 30 de marzo de 2022, FJ 3 (versión electrónica – base de datos TSJ Madrid: CENDOJ, ECLI:ES:TSJM:2022:3768). Fecha de última consulta: 09/02/2026

⁸¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social) 1828/2024, de 5 de noviembre de 2024, FJ 4 (versión electrónica – base de datos Tribunal Superior de Justicia de Asturias: CENDOJ, ECLI:ES:TJAS:2024:2746). Fecha de última consulta: 09/02/2026.

⁸²Goerlich Peset, J. M., “Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías”, Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, vol. 3, n.º extraordinario «La reforma laboral de 2021», 2022. p.64.

TSJ de Asturias⁸³. Por otro lado, y lo más común, se aprecia fraude cuando se utiliza el contrato fijo-discontinuo para encubrir necesidades permanentes y estructurales de la empresa, visto principalmente por una falta de discontinuidad en sus labores y de ininterrupción en la sentencia 1851/2021 del TSJ de Andalucía⁸⁴, la sentencia 2022/2022 del TSJ del País Vasco⁸⁵ y la sentencia 70/2026 del TSJ de Baleares⁸⁶. A esto se le añade el uso de intervenciones de ETTs con contratos fijos-discontinuos combinado con contratos temporales para cubrir puestos estructurales bajo una apariencia de intermitencia, como refleja la sentencia 1170/2025 TSJ de Canarias⁸⁷.

3.3 Problemática en el Sector Público

El exceso de temporalidad y su abuso no es algo exclusivo del sector privado, el sector público español ha presentado durante décadas niveles especialmente elevados de contratación temporal, en muchos casos destinados a cubrir necesidades estructurales y permanentes. La reforma permitía la Administraciones la utilización del fijo-discontinuo cuando se esencial en el cumplimiento de sus fines⁸⁸, pero tradicionalmente el contrato interino es el que ha sido más utilizado como contrato temporal para cubrir necesidades estructurales. Esta utilización sistemática de este contrato indebidamente dio lugar al pronunciamiento de Europa en este aspecto. Como previamente mencionado, La utilización indebida de esta modalidad dio lugar a pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación con la correcta aplicación del Acuerdo Marco incorporado por la Directiva 1999/70/CE, que persigue terminar con el abuso de temporalidad.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia del 22 de febrero de 2024 C-59/22, C-110/22 y C-159/22, reafirmó que el sistema español de contratación pública vulnera el Acuerdo Marco al permitir prolongaciones de los contratos interinos de forma

⁸³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social) n.º 1155/2024, de 9 de julio de 2024 (versión electrónica – base de datos LA LEY Digital, ECLI:ES:TSJAS:2024:1837).

⁸⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social) n.º 1851/2021, de 21 de octubre de 2021 (versión electrónica – base de datos Iberley, ECLI:ES:TSJAND:2021:13571).

⁸⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social) n.º 2022/2022, de 11 de octubre de 2022 (versión electrónica – base de datos CENDOJ, ECLI:ES:TSJPV:2022:4353).

⁸⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social) n.º 70/2026, de 13 de febrero de 2026 (versión electrónica – base de datos LA LEY Digital ECLI:ES:TSJBAL:2026:115).

⁸⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de lo Social) n.º 1170/2025, de 12 de septiembre de 2025 (versión electrónica – base de datos EDJ, ECLI:ES:TSJICAN:2025:3723).

⁸⁸ Real Decreto-ley 32/2021, *op. cit.*, Disposición Adicional 4ª.

excesiva. Esto se debe por la falta de convocatorias legales para cubrir esos puestos, entendiéndose estos contratos como temporales y prórrogas de estos cada vez que ignoran su obligación de presentar convocatorias de acceso⁸⁹. Si la Administración omite reiteradamente la convocatoria del proceso selectivo, la prolongación del contrato deja de responder a una necesidad transitoria y pasa a cubrir una estructural. En consecuencia, la inacción administrativa no puede operar como mecanismo de legitimación de la temporalidad.

Previamente, el Tribunal Supremo trató de afrontar esta problemática antes que Europa. En su sentencia 649/2021 estableció el plazo máximo de 3 años de prolongación de una interinidad de una vacante y convirtiéndose este contrato en un indefinido no fijo⁹⁰. Sin embargo, la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea desplaza el debate, no al límite temporal establecido, sino que se estén tomando las suficientes medidas efectivas y disuasorias para acabar con el abuso, exigiendo a los jueces nacionales que modifiquen sus interpretaciones a este criterio para ajustarse al Acuerdo Marco⁹¹.

A lo anterior se añade una dificultad adicional de encaje constitucional que es propia del ámbito público y que no concurre en el sector privado. La utilización del contrato fijo-discontinuo en la Administración Pública plantea una tensión con los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público conforme al artículo 103.3 de la Constitución Española.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público lo regula en su artículo 55, estableciendo que todos los ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, previsión que resulta de aplicación tanto al personal funcionario como al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas⁹².

⁸⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Sexta), de 22 de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22, aps. 81-82 (versión electrónica – base de datos Tribunal de Justicia de la Unión Europea: CURIA, ECLI:EU:C:2024:149).

Fecha de última consulta: 19/02/2026.

⁹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 649/2021, de 28 de junio de 2021, FJ 5 (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ, ECLI:ES:TS:2021:2454).

Fecha de última consulta: 19/02/2026.

⁹¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Sexta) C-59/22, C-110/22 y C-159/22, *op. cit.*, apdos. 103, 135 y 137.

⁹² Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 31 de octubre de 2015), art. 55.1

A diferencia de lo que ocurre en el sector privado, donde el empresario puede llamar al trabajador fijo-discontinuo atendiendo únicamente a sus necesidades productivas y a los criterios convencionales, en la Administración el llamamiento debe operar dentro de un marco en el que la selección de personal no puede quedar al margen de estos principios.

Esta tensión se vuelve especialmente relevante cuando el contrato fijo-discontinuo se utiliza para cubrir necesidades que tienen carácter estructural en la Administración. El problema surge cuando el mismo trabajador es llamado de forma reiterada y prolongada para satisfacer una necesidad permanente sin haber accedido a esa relación laboral a través de un proceso selectivo que garantice los principios del artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público. En esos casos puede producirse una consolidación encubierta de empleo público al margen de los procedimientos legalmente establecidos.

El Tribunal Constitucional ha advertido que el parámetro constitucional aplicable al personal laboral de las Administraciones es el artículo 14 CE, que exige que los criterios de selección y llamamiento sean objetivos y no discriminatorios⁹³, lo que impone al empleador público una justificación objetiva en el diseño del sistema de llamamientos que no existe en el ámbito privado.

A ello se le suma el criterio ya mencionado por el Tribunal Supremo en su sentencia 649/2021. La prolongación de una relación temporal en la Administración Pública sin convocatoria del proceso selectivo correspondiente deja de responder a una necesidad transitoria y pasa a encubrir una de naturaleza estructural. Esta doctrina, trasladada al ámbito del contrato fijo-discontinuo, implica que el llamamiento reiterado a un mismo trabajador para cubrir una actividad que en realidad es permanente podría ser calificado de la misma forma.

Por todo ello, el contenido de la Disposición Adicional 4ª del Real Decreto-ley 32/2021 debe interpretarse de forma restrictiva. Se debería limitar a las actividades de la Administración Pública que presenten una naturaleza intermitente, con un sistema de llamamientos articulado sobre criterios objetivos que resulten compatibles con los principios del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁹³ Sentencia del Tribunal Constitucional 281/1993, de 27 de septiembre, FJ 2 (versión electrónica – base de datos Tribunal Constitucional: Hemeroteca de Jurisprudencia, ECLI:ES:TC:1993:281). Fecha de última consulta: 28/02/2026

3.4 Otras figuras contractuales y estrategias empresariales frente a la rigidez contractual

El endurecimiento de la contratación temporal, con la presunción la contratación como indefinida, limitación de causas justificativas y la eliminación del contrato de obra y servicio, ha hecho que las principales herramientas del empresario para la contratación flexible se hayan limitado. Por lo que tiene que acudir a otras figuras legales, además del fijo-discontinuo, para las gestiones de su plantilla.

En primer lugar, se observa el fuerte crecimiento de los periodos de prueba, regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que son de duración determinada de máximo 6 meses para técnicos titulados, 2 meses para el resto de los trabajadores y 1 mes en el caso de ser un contrato temporal de 6 meses o menos. Durante este periodo, cualquiera de las partes puede extinguir el contrato sin alegar causa ni incurrir en responsabilidad indemnizatoria por despido⁹⁴.

La finalidad de este pacto entre empresario y trabajador de prueba reside en la comprobación de las capacidades y adaptación del trabajador al puesto de trabajo y la empresa. De esta manera hay una mayor facilidad para conocer la idoneidad del trabajo eliminando el riesgo de que el proceso de contratación acabe en una relación insatisfactoria ⁹⁵.

Este 2025, en comparación con números de 2019, las bajas de contratos indefinidos aumentaron en un 352%⁹⁶. A priori, parece lógico por la subida generalizada del número de contrataciones indefinidas desde la reforma, pero se observa que casi la mitad de estas bajas (45%) se producen durante el periodo de prueba de contratos indefinidos⁹⁷. En un sentido literal de la ley esta práctica no incumple lo previsto, pero su uso para encubrir temporalidades genera incertidumbre en el empleo y menor estabilidad, lo contrario al fin perseguido por el legislador. Por ello, Inspección de Trabajo tiene como objetivo en su

⁹⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, *op. cit.*, art. 14

⁹⁵ Gallego Moya, F., “El periodo de prueba en el contrato de Trabajo. Problemas actuales a la luz de la jurisprudencia y de los convenios colectivos”. *Thomson Reuters-Aranzadi*, Cizur Menor, 2016

⁹⁶ Capa C. “¿Es el periodo de prueba la nueva tapadera de falsos contratos temporales?”, *El País*, 14 de septiembre de 2025 (disponible en <https://elpais.com/economia/negocios/2025-09-14/es-el-periodo-de-prueba-la-nueva-tapadera-de-falsos-contratos-temporales.html>). Fecha de última consulta: 19/02/2026.

⁹⁷ *Ibid.*

Plan Estratégico 2025-2027 intensificar su labor de supervisión y sanción de fraudes de ley, haciendo énfasis en los casos de fijos-discontinuos y periodos de prueba⁹⁸.

Para evitar mayor abuso, el Tribunal Supremo establece límites en el uso del periodo de prueba, declarando nulo todo contrato que no se exprese de forma previa la duración de su periodo de prueba⁹⁹. Esto se estableció para evitar inseguridad jurídica, ya que la naturaleza del periodo de prueba es ser un tiempo determinado para comprobar si las dos partes están conformes con seguir con la relación laboral. Asimismo, aunque no se necesite una causa justificada para extinguir el contrato en este periodo, el Tribunal Constitucional mantiene los límites de no vulneración de los derechos fundamentales¹⁰⁰.

En este sentido, existe una evolución jurisprudencial que progresivamente a delimitado la discrecionalidad empresarial para extinguir contratos durante su periodo de prueba. Se acaba imponiendo un control más intenso en situaciones de especial protección. Se evoluciona de la mera comunicación de la no superación del periodo de prueba a la necesidad de acreditar una causa que esté desvinculada de la circunstancia protegida para que la no superación sea válida¹⁰¹.

El periodo de prueba es un recurso para comprobar la idoneidad de un trabajador para el puesto. Pero parece haberse convertido en una forma de cubrir necesidades temporales, sin necesidad de cumplir con las causas tasadas para los contratos temporales. La ausencia de exigencia de causa para la resolución del contrato da margen de discrecionalidad empresarial que permite una gestión flexible de su personal a través de una modalidad contractual que no está pensada para ello.

⁹⁸ Resolución de 8 de septiembre de 2025, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027 (BOE-A-2025-18078). Boletín Oficial del Estado. Línea 1.1.

⁹⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 1246/2021, de 9 de diciembre de 2021, FJ 4 (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ, ECLI:ES:TS:2021:4760). Fecha de última consulta: 19/02/2026

¹⁰⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional 94/1984, de 16 de octubre, FJ 3º (versión electrónica - base de datos Tribunal Constitucional: Hemeroteca de Jurisprudencia, ECLI:ES:TC:1984:94). Fecha de última consulta 19/02/2026.

¹⁰¹ Sentencia del Tribunal Constitucional 173/2013, de 10 de octubre, FJ 6º (versión electrónica - base de datos Tribunal Constitucional: Hemeroteca de Jurisprudencia, ECLI:ES:TC:2013:173). Fecha de última consulta 20/03/2026.

3.5 Papel de las Empresas de Trabajo Temporal en la temporalidad encubierta

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) se encuentran reguladas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y definidas en su artículo 1:

*“Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley”*¹⁰²

Tienen un carácter instrumental muy importante en el mercado laboral. Estas proporcionan a sus empresas usuarias una opción de externalizar gestiones del departamento de recursos humanos. Con ello, las empresas ganan flexibilidad y rapidez en la contratación de personal, evitando trámites administrativos y procesos de selección.

Los supuestos de contratación previstos a través de las ETT están reflejados en el artículo 10 de la Ley 14/1994, en el que se incluyen los contratos temporales del artículo 15 y, siendo novedad de la reforma de 2021, los contratos fijos-discontinuos¹⁰³. Estas cesiones se hacen a través del contrato de puesta a disposición, que se prevé para las causas de temporalidad del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, algo que choca con la naturaleza estable del contrato fijo-discontinuo. Su uso cambia al implicar que el trabajador mantiene un vínculo indefinido con la empresa cedente, pero su prestación efectiva depende de sucesivas asignaciones de los supuestos de temporalidad en las distintas empresas usuarias.

Previa a la reforma, la doctrina del Tribunal Supremo en su sentencia 728/2020 descartaba la posibilidad de las ETTs de celebrar contratos de puesta a disposición con fijos-discontinuos, por su incompatibilidad entre la naturaleza permanente del vínculo fijo-discontinuo y el carácter ocasional de la puesta a disposición y por falta de previsión legal que lo permitiese¹⁰⁴. Ya con el cambio legislativo, la doctrina entiende la incorporación

¹⁰² Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (BOE núm. 131, de 2 de junio de 1994). Art. 1

¹⁰³ *Ibid* art. 10

¹⁰⁴ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 728/2020, de 30 de julio de 2020, FJ 4 (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ, ECLI:ES:TS:2020:3102).

Fecha de última consulta: 20/02/2026.

del contrato fijo-discontinuo en el ámbito de las ETT como la intención normativa de transformar un modelo basado en la masiva utilización de contratos temporales hacia uno que permita estabilizar parte de las plantillas¹⁰⁵.

Esta habilitación legal no acaba con el riesgo del uso fraudulento de esta modalidad para encubrir temporalidades. Se aprecia que con esta modalidad el trabajador gana estabilidad en su vínculo con la ETT, pero surgen dudas prácticas en los casos en los que la prestación efectiva de servicios continúa dependiendo de las sucesivas asignaciones a empresas usuarias, lo que puede generar una estabilidad meramente formal. Por lo que se abre una nueva opción a las ETTs de vinculación con los trabajadores. La única limitación expresa continúa siendo la exigencia de conexión causal entre el contrato de puesta a disposición y las causas de temporalidad del artículo 15 ET.

Sin embargo, cuando la ETT opta por el contrato fijo-discontinuo en lugar del contrato temporal de puesta a disposición, la decisión sobre si las misiones son de carácter continuo o discontinuo queda en manos exclusivas de la ETT. El modelo fijo-discontinuo permite a la ETT mantener un vínculo indefinido con el trabajador, pero sin la obligación de abonar salarios durante los periodos de inactividad entre misiones. Además, la finalización de cada puesta a disposición no lleva consigo la obligación de indemnizar al finalizarse que tienen los contratos temporales o el sobrecoste de cotización que tienen contratos de corta duración¹⁰⁶.

4.CONCLUSIONES

El presente trabajo ha permitido confirmar que la evolución de la contratación temporal en España ha estado marcada por una tensión permanente entre dos objetivos. Por un lado, la protección de la estabilidad en el empleo como principio rector del ordenamiento laboral y, por otro, la necesidad de ofrecer a las empresas instrumentos de flexibilidad que les permitan adaptar su organización a oscilaciones productivas. Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 hasta la reforma operada por el Real Decretoley 32/2021, las sucesivas reformas laborales han oscilado entre etapas de ampliación de la temporalidad como mecanismo de creación de empleo y fases de restricción dirigidas a corregir sus abusos y reducir la precariedad.

¹⁰⁵ Lahera Forteza, J., "Los siete contratos de trabajo de las empresas de trabajo temporal", Briefs AEDTSS, n.º 4, 2023, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

¹⁰⁶ De la Puebla Pinilla, A., "ETTs, reducción de la temporalidad y fijos discontinuos: cuándo se cierra una puerta siempre se abre una ventana... o no", *El Foro de Labos* (21 de junio de 2022)

Entre estas reformas, la reforma de 2021 representa el intento más intenso de reorientar el sistema hacia la contratación indefinida. La supresión del contrato para obra o servicio, una mayor exigencia de causalidad en los supuestos de los contratos temporales, la nueva regulación del encadenamiento y el endurecimiento del régimen sancionador muestran un claro desplazamiento de la normativa laboral desde la temporalidad hacia la estabilidad. Además de ello, se potencia el contrato fijo-discontinuo como vía para estabilizar aquellas necesidades empresariales que, aun siendo permanentes, no se desarrollan de manera continuada a lo largo de todo el año.

Desde el estudio estadístico, el trabajo confirma que la reforma ha producido una reducción de la temporalidad en términos agregados. Los datos que se analizan muestran un descenso significativo de la tasa de temporalidad en la EPA y un incremento muy notable del peso de la contratación indefinida y fija-discontinua en los registros del SEPE respecto de la situación previa a 2021. Asimismo, la comparación con Europa sugiere que España ha reducido la distancia que históricamente ha habido en materia de temporalidad. Por lo tanto, a priori se cumple el objetivo de la reforma de reducir la temporalidad formal en el mercado laboral.

A pesar de ello, el trabajo también pone en manifiesto que la mejora en la temporalidad no se ha traducido en estabilidad material en el empleo. El aumento del peso de los contratos indefinidos ha convivido con una alta rotación, persistencia de contratos de muy corta duración, fuerte presencia del contrato fijo-discontinuo dentro de la contratación indefinida, aumento de las bajas en periodo de prueba y posible ampliación de la distancia entre el paro registrado y las situaciones de inactividad o ausencia de empleo efectivo. Todo ello sugiere que parte del ajuste no se ha dado en una reducción de la temporalidad, sino que en una reubicación en figuras indefinidas, pero funcionalmente flexibles como el contrato fijo-discontinuo y contratos indefinidos en periodo de prueba.

Concretamente, el periodo de prueba parece haber sido uno de los principales mecanismos a través de los cuales la flexibilidad empresarial sigue operando tras la reforma de forma encubierta. Por lo que, en situaciones donde la contratación temporal ha quedado más restringida, la discrecionalidad de la extinción contractual durante esta fase inicial puede llegar a cumplir, en la práctica, una función equivalente de ajuste de plantilla, debilitando así el alcance real de la estabilidad que formalmente pretende garantizarse.

Junto a esto, el fijo-discontinuo se configuró como la principal figura a través de la cual la reforma trataba de reconducir hacia la contratación indefinida actividades de carácter cíclico, estacional o intermitente. No obstante, el trabajo muestra que su expansión también ha generado importantes problemas prácticos y de calificación jurídica. En concreto, la jurisprudencia pone de manifiesto que esta modalidad no siempre se utiliza para atender necesidades verdaderamente discontinuas, sino que en ocasiones sirve para encubrir actividades permanentes o estructurales. Por lo que, el contrato fijo-discontinuo puede cumplir una función legítima de estabilidad adaptada, pero también corre el riesgo de convertirse, en determinados casos, en una forma de temporalidad encubierta.

En consecuencia, se observa que la reforma laboral de 2021 ha logrado reducir la temporalidad formal, pero en la práctica no ha conseguido completamente reforzar la estabilidad material del empleo, al haber desplazado la flexibilidad empresarial de los contratos temporales hacia el uso expansivo del contrato fijo-discontinuo y hacia la utilización estratégica del periodo de prueba.

A la vista de lo expuesto, el principal reto del marco normativo actual consiste en garantizar que la estabilidad laboral de forma efectiva y no meramente formal o estadística. La reforma de 2021 no ha conseguido eliminar por completo las dinámicas de inestabilidad que caracterizan el mercado laboral español.

Desde esta perspectiva, el futuro de la contratación laboral no pasa solo por seguir restringiendo la temporalidad, sino por reforzar el control sobre aquellas figuras que, aun siendo formalmente indefinidas, pueden operar como vías para el encubrimiento de la temporalidad.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación:

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 14 de marzo de 1980)

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 (BOE 3 de agosto de 1984)

Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 23 de mayo de 1994).

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (BOE núm. 131, de 2 de junio de 1994).

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 30 de diciembre de 1997)

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DOUE 10 de julio de 1999).

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 (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2001), Exposición de Motivos.

Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 14 de junio de 2006).

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010), Exposición de Motivos.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 7 de julio de 2012), Exposición de Motivos.

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 (BOE 24 de octubre de 2015)

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 31 de octubre de 2015), art. 55.1

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 (BOE 30 de diciembre de 2021)

Resolución de 8 de septiembre de 2025, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027 (BOE-A-2025-18078). Boletín Oficial del Estado

Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio (versión electrónica- base de datos Tribunal Constitucional: Hemeroteca de Jurisprudencia, ECLI:ES:TC:1981:22) Fecha de última consulta 28/01/2026.

Sentencia del Tribunal Constitucional 94/1984, de 16 de octubre, (versión electrónica - base de datos Tribunal Constitucional: Hemeroteca de Jurisprudencia, ECLI:ES:TC:1984:94). Fecha de última consulta 19/02/2026.

Sentencia del Tribunal Constitucional 281/1993, de 27 de septiembre, (versión electrónica – base de datos Tribunal Constitucional: Hemeroteca de Jurisprudencia, ECLI:ES:TC:1993:281). Fecha de última consulta: 28/02/2026

Sentencia del Tribunal Constitucional 173/2013, de 10 de octubre,(versión electrónica - base de datos Tribunal Constitucional: Hemeroteca de Jurisprudencia, ECLI:ES:TC:2013:173). Fecha de última consulta 20/03/2026.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de noviembre de 2005, asunto C-144/04, Mangold (versión electrónica – base de datos Tribunal de Justicia de la Unión Europea: CURIA, ECLI:EU:C:2005:709).Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 4 de julio de 2006, asunto C-212/04, Adeneler y otros (versión electrónica – base de datos Tribunal de Justicia de la Unión Europea: CURIA, ECLI:EU:C:2006:443). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Sexta), de 22 de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22 (versión electrónica – base de

datos Tribunal de Justicia de la Unión Europea: CURIA, ECLI:EU:C:2024:149). Fecha de última consulta: 19/02/2026.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 908/2016, de 26 de octubre de 2016 (versión electrónica–base de datos Tribunal Supremo CENDOJ, ECLI:ES:TS:2016:5072). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 123/2019, de 12 de febrero de 2019, (versión electrónica–base de datos Tribunal Supremo CENDOJ, ECLI:ES:TS:2019:795). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 728/2020, de 30 de julio de 2020 (versión electrónica–base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ, ECLI:ES:TS:2020:3102). Fecha de última consulta: 20/02/2026.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 649/2021, de 28 de junio de 2021, (versión electrónica–base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ, ECLI:ES:TS:2021:2454). Fecha de última consulta: 19/02/2026.

Sentencias del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 5411/2013, de 1 de octubre de 2013, y 951/2020, de 28 de octubre de 2020, (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ, ECLI:ES:TS:2013:5411 y ECLI:ES:TS:2020:3830).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 1137/2020, de 29 de diciembre de 2020, FJ 5 (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ, ECLI:ES:TS:2020:4383). Fecha de última consulta: 28/01/2026)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 1246/2021, de 9 de diciembre de 2021, (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ, ECLI:ES:TS:2021:4760). Fecha de última consulta: 19/02/2026

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 529/2022, de 8 de junio de 2022 (versión electrónica – base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ, ECLI:ES:TS:2022:2359). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 1996/2025, de 6 de mayo de 2025, (versión electrónica–base de datos Tribunal Supremo: CENDOJ. ECLI:ES:TS:2025:1996). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) 5513/2022, de 5 de diciembre de 2022 (versión electrónica – base de datos Audiencia Nacional: CENDOJ, ECLI:ES:AN:2022:5513). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social) n.º 1851/2021, de 21 de octubre de 2021 (versión electrónica – base de datos Iberley, ECLI:ES:TSJAND:2021:13571). Fecha de última consulta: 24/03/2026

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) n.º 3768/2022, de 30 de marzo de 2022 (versión electrónica – base de datos TSJ Madrid: CENDOJ, ECLI:ES:TSJM:2022:3768). Fecha de última consulta: 09/02/2026

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social) n.º 2022/2022, de 11 de octubre de 2022 (versión electrónica – base de datos CENDOJ, ECLI:ES:TSJPV:2022:4353). Fecha de última consulta: 24/03/2026

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social) n.º 1155/2024, de 9 de julio de 2024 (versión electrónica – base de datos LA LEY Digital, ECLI:ES:TSJAS:2024:1837). Fecha de última consulta: 24/03/2026

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social) 1828/2024, de 5 de noviembre de 2024, FJ 4 (versión electrónica – base de datos Tribunal Superior de Justicia de Asturias: CENDOJ, ECLI:ES:TSJAS:2024:2746). Fecha de última consulta: 09/02/2026

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de lo Social) n.º 1170/2025, de 12 de septiembre de 2025 (versión electrónica – base de datos EDJ, ECLI:ES:TSJICAN:2025:3723). Fecha de última consulta: 24/03/2026

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social) n.º 70/2026, de 13 de febrero de 2026 (versión electrónica – base de datos LA LEY Digital ECLI:ES:TSJBAL:2026:115). Fecha de última consulta: 24/03/2026

Obras doctrinales

Albiol Montesinos, I.; Camps Ruiz, L. M.; Goerlich Peset, J. M., La reforma laboral de 1997, *Tirant lo Blanch*, Valencia, 1997.

Alfonso Mellado, C. L. y García Perrote Escartín, I., “La reforma laboral de 2001 y el acuerdo de negociación colectiva para el año 2002”, *Lex Nova*, Valladolid, 2002

Alfonso Mellado, C. L., Blasco Pellicer, Á., Camps Ruiz, L. M. y Goerlich Peset, J. M., “La reforma laboral en la Ley 35/2010”, *Tirant lo Blanch*, Valencia, 2010.

Baviera, I.” Employment stability in Spanish Labor Law: Between regulatory tradition and social reality”. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 34, 677, 2012.

Baylos Grau, A.P., “La reforma laboral de 1994”, *Ediciones Universidad de Castilla-La Mancha*, Cuenca, 1996.

Bullón, F. M., & Mayor, E. C. R.” Temporalidad y señalización en el mercado de trabajo: El papel de las empresas de trabajo temporal”. *Cuadernos de economía y dirección de la empresa*, (18), 35-67, 2004.

Cruz Villalón, J. (Coord.), “La reforma laboral de 2006 (Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio)”, *Lex Nova*, Valladolid, 2006.

De la Fuente Lavín, M. y Zubiri-Rey, J. B, “La reforma laboral de 2021 en España: cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n.º 3, 2022.

De la Puebla Pinilla, A., “ETTs, reducción de la temporalidad y fijos discontinuos: cuándo se cierra una puerta siempre se abre una ventana... o no”, *El Foro de Labos* (21 de junio de 2022)

Felgueroso, F.; García-Pérez, J.-I.; Jansen, M. y Troncoso-Ponce, D., “Recent trends in the use of temporary contracts in Spain, Estudios sobre la Economía Española”, n.º 2017/25, *Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)*, 2017.

Gallego Moya, F., “El periodo de prueba en el contrato de Trabajo. Problemas actuales a la luz de la jurisprudencia y de los convenios colectivos”. *Thomson Reuters-Aranzadi*, Cizur Menor, 2016

Goerlich Peset, J. M., “Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n.º extraordinario «La reforma laboral de 2021», 2022.

Goerlich Peset, J. M. “Flexiguridad y estabilidad en el empleo”. *Teoría y Derecho*, nº 4, 2008

González García, S., “La causa del contrato fijo-discontinuo”, *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 7, diciembre 2025.

Lahera Forteza, J., "Los siete contratos de trabajo de las empresas de trabajo temporal", *Briefs AEDTSS*, n.º 4, 2023, *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

Lahera Forteza, J., "Regulación y modalidades de contratos de trabajo fijos discontinuos", *Apuntes FEDEA*, n.º 2024/05, enero de 2024, *Fundación de Estudios de Economía Aplicada*.

López Álvarez, M^a J. (Coord.), Carrillo Márquez, D., Matorras Díaz-Caneja, A., y Sánchez-Cervera Valdés, J.M., “Lecciones de Contrato de Trabajo”. 4^a edición, *Thomson-Reuters*, septiembre 2023.

López Balaguer, M., “El nuevo contrato fijo-discontinuo”, *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, n.º 1, 2023.

Lorente Campos, R., & Guamán Hernández, A. “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 2018.

Martínez, A. P., “La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRLET). Una aproximación a la regulación del RD-ley 32/2021”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2022.

Nicolás Bernad, J. A. “Presente y futuro de la contratación temporal para la atención de necesidades productivas. El contrato de protección creciente, y propuestas políticas afines de cuestionable eficacia para el empleo y la competitividad”. *Cuadernos de Aranzadi Social*, 2017.

Ortega Prieto, E. y Ortega Figueiral, E., “La Reforma Laboral 2012”, *La Ley*, Madrid, 2012.

Poquet Català, R., “Zonas grises del contrato fijo discontinuo”, *IUSLabor*, n.º 3, 2016

Recursos de internet

Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, Madrid, 7 de abril de 1997 (disponible en

<https://docpublicos.ccoo.es/cendoc/043377AcuerdoInterconfederalEstabilidad.pdf>)

Capa C. “¿Es el periodo de prueba la nueva tapadera de falsos contratos temporales?”, El País, 14 de septiembre de 2025 (disponible <https://elpais.com/economia/negocios/2025-09-14/es-el-periodo-de-prueba-la-nueva-tapadera-de-falsos-contratos-temporales.html>). Fecha de última consulta: 19/02/2026.

Cortés, R. P., “Los contratos de corta duración siguen inundando el mercado: uno de cada tres duró menos de un mes en 2025”, El País, 16 de enero de 2026 (disponible <https://elpais.com/economia/2026-01-16/los-contratos-de-corta-duracion-siguen-inundando-el-mercado-uno-de-cada-tres-duro-menos-de-un-mes-en-2025.html>). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Encuesta de Población Activa (EPA) España 1980, Datosmacro.com (disponible <https://datosmacro.expansion.com/paro-epa/espana?anio=1980>). Fecha de última consulta 28/01/2026.

Eurostat, Temporary employees as percentage of total number of employees, Labour Survey Force (LSF) datasetlfsi_pt_a (disponible: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_a/default/table). Fecha de última consulta 28/01/2026.

Evolución de la tasa de paro en España desde 1975, EpData (disponible <https://www.epdata.es/evolucion-tasa-paro-espana/2fc3fced-0264-4a55-bca8-d8c79509f4ae?accion=2>). Fecha de última consulta 28/01/2026)

De Antonio, J., “El Gobierno esconde 1,4 millones de parados reales”, La Razón, 17 de enero de 2026, (disponible en https://www.larazon.es/economia/gobierno-esconde-14-millones-parados-reales_20260117696b2575384d9f038d8ef767.html). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Instituto Nacional de Estadística (INE), INEbase / Mercado laboral – Actividad, ocupación y paro – Encuesta de Población Activa – Últimos datos (disponible https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Ministerio de Trabajo y Economía Social – Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, Encuesta de Población Activa (EPA) – Primer trimestre 2025: Tasa de temporalidad por sexo (asalariados temporales./total asalariados), en EPA 2025 T1, informe,p.45,(disponible:https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/EPA/2025/Primer_trimestre/EPA_2025_T1_MITES_SGEAS.pdf).
Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Informe anual del Servicio Público de Empleo Estatal (disponible <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-publicaciones/informe-anual.html>). Fecha de última consulta: 28/01/2026.

Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado

ADVERTENCIA: Desde la Universidad consideramos que ChatGPT u otras herramientas similares son herramientas muy útiles en la vida académica, aunque su uso queda siempre bajo la responsabilidad del alumno, puesto que las respuestas que proporciona pueden no ser veraces. En este sentido, NO está permitido su uso en la elaboración del Trabajo fin de Grado para generar código porque estas herramientas no son fiables en esa tarea. Aunque el código funcione, no hay garantías de que metodológicamente sea correcto, y es altamente probable que no lo sea.

Por la presente, yo, **Guillermo García Roberto**, estudiante de **Derecho y Administración y Dirección de Empresas (E-3)** de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "**CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO, ¿EVOLUCIÓN HACIA UNA NUEVA FORMA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL EN CUBIERTA?**", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. **Brainstorming de ideas de investigación:** Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. **Referencias:** Usado conjuntamente con otras herramientas, como Science, para identificar referencias preliminares que luego he contrastado y validado.
3. **Estudios multidisciplinares:** Para comprender perspectivas de otras comunidades sobre temas de naturaleza multidisciplinar.
4. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
5. **Sintetizador y divulgador de libros complicados:** Para resumir y comprender literatura compleja.
6. **Revisor:** Para recibir sugerencias sobre cómo mejorar y perfeccionar el trabajo con diferentes niveles de exigencia.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he

explicitado para que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 26/03/2026

Firma:  _____