



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**EL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO TRAS EL
REAL DECRETO LEY 32/2021 ¿SOLUCIÓN A LA
PRECARIEDAD LABORAL?**

Enrique Gómez de la Cruz Marín

5E3B

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

María José López Álvarez

Madrid
Junio 2023

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO DE PRECARIEDAD LABORAL.....	6
2.- EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO TRAS LA REFORMA INTRODUCIDA POR EL REAL DECRETO LEY 32/2021.-.....	14
2.1. EVOLUCIÓN NORMATIVA	14
2.2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN.....	19
2.3. CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN FIJO-DISCONTINUA.....	25
3.- RECAPITULACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS PRIMERAS CIFRAS TRAS LA REFORMA.	31
4. INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL SOBRE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.	34
4.1. SOBRE LA DISTINCIÓN ENTRE CONTRATOS EVENTUALES ENCADENADOS Y CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.....	34
4.2. SOBRE EL (NO) DERECHO DE LOS TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS A LA JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA EN EL SUPUESTO DE LLAMAMIENTOS REPETIDOS EN FECHAS CIERTAS. 35	
4.3. SOBRE EL (NO) DERECHO DE LOS TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS, SIN LLAMAMIENTOS EN FECHAS CIERTAS A ACCEDER A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL. ...	35
4.4. SOBRE EL CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD A EFECTOS DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES QUE CORRESPONDAN.	36
4.5.- SOBRE EL PLAZO DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE DESPIDO EN LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL. LA CADUCIDAD APLICA EN SUPUESTOS DE DESPIDO TÁCITO.....	38
4.6.- SOBRE EL CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.	39
4.7.- SOBRE SI EN CASO DE FALTA DE LLAMAMIENTO, EL TRABAJADOR FIJO DISCONTINUO PUEDE ACUDIR A LA VÍA DE LA EXTINCIÓN DEL ART. 50 DEL ET (FALTA DE OCUPACIÓN EFECTIVA)	42
4.8.- SOBRE LA FALTA DE LLAMAMIENTO A TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS EN NÚMERO SUPERIOR AL DETERMINADO PARA LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR UN ERE.....	43
4.9. - SOBRE LAS CONSECUENCIAS DEL LLAMAMIENTO “TARDÍO” DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.....	44

4.10.- SOBRE LA FALTA DE LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS CUANDO EXISTEN CAUSAS OBJETIVAS.....	44
4.11.- SOBRE LA FORMA DE REALIZAR EL LLAMAMIENTO Y EL PLAZO DE ANTELACIÓN.....	45
5.-ANÁLISIS, VALORACIÓN Y CONCLUSIONES. -.....	47
6. FUENTES DE INVESTIGACIÓN	51
6.1 LEGISLACIÓN.....	51
6.2 JURISPRUDENCIA	52
6.3 OBRAS DOCTRINALES.....	54
6.4 RECURSOS DE INTERNET.....	55

LISTADO DE ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial del Estado

ERTE- Expediente de Regulación Temporal de Empleo

ET: Estatuto de los trabajadores

ETT: Empresa de trabajo temporal

Ibid: En el mismo lugar

Id: Lo mismo

Op.cit: Obra citada

P: Página

Pymes: Pequeñas y medianas empresas

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Ley

Rec: Recurso

RGSS: Régimen General de la Seguridad Social

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

SSTJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia Europea

SSTSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

UE: Unión Europea

1.INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO DE PRECARIEDAD LABORAL

A priori no existe una definición precisa de lo que se considera trabajo precario, siendo posible encontrar divergencias entre la doctrina respecto a los elementos que lo caracterizan. Sin embargo, existe consenso en que cualquiera de las siguientes condiciones provoca que pueda hablarse de precariedad laboral, no teniendo que concurrir todas simultáneamente:

(i) Incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral. Es ésta una condición que se predica sobre todo a los trabajos temporales por cuenta ajena pero que también puede darse en otras áreas como los trabajadores por cuenta propia o el trabajo clandestino o, en definitiva, todos aquellos puestos de trabajo amenazados por un alto riesgo de pérdida del empleo. La inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral es una dimensión esencial del trabajo precario, ya que dificulta que los trabajadores ejerzan control sobre su futuro profesional y social, sobre su vida y, en el caso de trabajadores temporales por cuenta ajena puede afirmarse que aumenta su vulnerabilidad frente a la empresa.

(ii) Salarios insuficiente o remuneración discriminatoria. Esta forma de precariedad está asociada a trabajos que no permiten a quienes los realizan obtener independencia económica o incluso ser reconocidos como “trabajadores”. Esta dimensión de la precariedad también incluye la discriminación salarial, en la que los empleadores se aprovechan de la vulnerabilidad de algunos trabajadores para aplicar políticas salariales discrecionales con diferencias.

(iii) Relación laboral en condiciones deficientes. La deficiencia puede estar relacionada con la duración jornada e intensidad de trabajo, promoción, salud o seguridad. Estos aspectos están asociados a condiciones deficientes y a falta de control por parte de los trabajadores sobre estas condiciones que pueden incluso resultar peligrosas para su salud.

(iv) Debilitamiento de la protección social de los trabajadores. Este elemento tendría dos aspectos significativos: Uno relacionado con legislaciones poco exigentes respecto de las condiciones de trabajo y un segundo, relacionado con la insuficiente cobertura de los sistemas públicos de protección social.

Este trabajo se centra en la **precariedad laboral relacionada con la vertiente de la temporalidad o incertidumbre de la relación**, con la falta de de estabilidad en los contratos por cuenta ajena, entendiendo por estabilidad un trabajo con duración indefinida y a tiempo completo.

La estabilidad en el empleo se construye sobre 2 asientos principales:

- Desde la perspectiva de la seguridad, la estabilidad se podría conceptualizar como la *“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”*¹
- Asimismo, la estabilidad también puede entenderse como la *“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”*.

Así para los profesores Raúl Lorente Campos y Adoración Guamán, *“el paradigma de esta acepción de estabilidad sería el contrato de duración indefinida, convertido en contrato-tipo que corporeizaba la garantía de los intereses de los trabajadores y del orden de valores sociales preeminentes”*².

Sin embargo, en España, ha existido desde antiguo una alta tasa de temporalidad en los contratos ya que la contratación temporal se ha venido utilizando de manera preminente como solución para la promoción del empleo. Con ello se ha ido generando empleo precario, que ha afectado, sobre todo, a los últimos que se van incorporando al mercado laboral: personas jóvenes y a colectivos como inmigrantes.

Ya desde antiguo se viene luchando contra esta forma de precariedad laboral que consiste en la proliferación de la contratación temporal. Así ya la Directiva 1999/70/CE, del Consejo de 28 de junio de 1999 fue un tibio intento de establecer límites, pues obligó a la existencia de razones objetivas como forma de evitar abusos. A pesar de la discrecionalidad de los estados para

¹ 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), 35-63.

² Lorente Campos, R; Guamán Hernández A, *op.cit.*, p.25.

aprobar las normas internas en ejecución de la Directiva antedicha, no puede obviarse la STJUE de 11 de febrero de 2021 que literalmente nos recuerda lo siguiente:

“73 *Pues bien, según jurisprudencia reiterada, durante el período de adaptación del Derecho interno a una directiva, los Estados miembros destinatarios deben abstenerse de adoptar disposiciones que puedan comprometer gravemente la consecución del resultado prescrito por dicha directiva (sentencia de 13 de noviembre de 2019, Lietuvos Respublikos Seimo narių grupė, C-2/18, EU:C:2019:962, apartado 55 y jurisprudencia citada). A este respecto, poco importa que la norma controvertida de Derecho nacional, adoptada tras la entrada en vigor de la directiva de que se trate, tenga o no por objeto la adaptación del Derecho interno a dicha directiva (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 206 y jurisprudencia citada).*

74 *De ello se deduce que todas las autoridades de los Estados miembros están sujetas a la obligación de garantizar el pleno efecto de las disposiciones del Derecho de la Unión, incluso cuando dichas autoridades modifican su Constitución (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 207 y jurisprudencia citada).*

75 *Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que, cuando se haya producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, a efectos de dicha disposición, la obligación del órgano jurisdiccional remitente de efectuar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes del Derecho interno que permita sancionar debidamente ese abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión incluye la apreciación de si pueden aplicarse, en su caso, a efectos de esa interpretación conforme, las disposiciones de una normativa nacional anterior, todavía vigente, que autoriza la conversión de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, aunque existan disposiciones*

nacionales de naturaleza constitucional que prohíban de modo absoluto dicha conversión en el sector público”³.

Se muestra a continuación la evolución de los trabajadores con contrato temporal según grupos de edad en los que se observa que la total tasa de temporalidad antes de la reforma, que asciende a un 25,1% se muestra muy desigualmente distribuida según las franjas de edad:

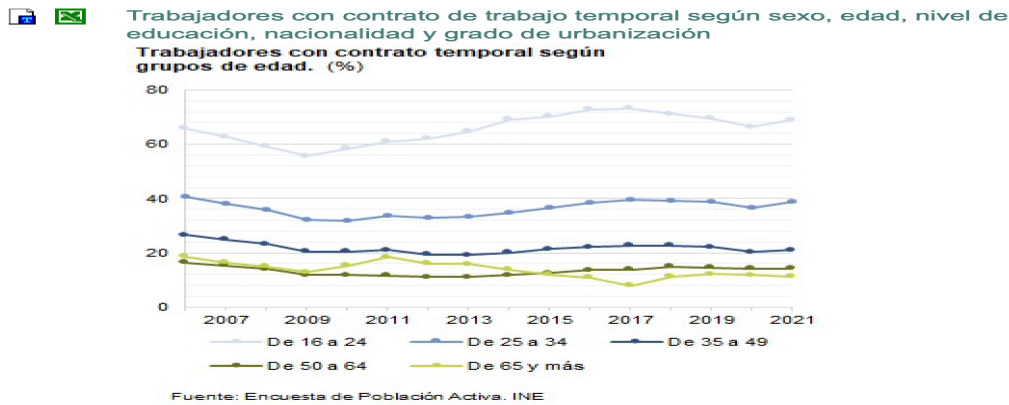


Tabla 1:

Fuentes

Encuesta de Población Activa. INE
 Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Evolución de los trabajadores con contrato de trabajo temporal⁴.

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años)																
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	34,0	31,6	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	24,1	25,1
De 16 a 24 años	66,0	62,7	59,2	55,7	58,4	61,2	62,2	64,7	69,1	70,4	72,9	73,3	71,2	69,5	66,4	69,1
De 25 a 34 años	40,7	38,0	35,7	32,2	31,9	33,8	32,9	33,4	34,8	36,8	38,4	39,5	39,3	39,0	36,5	38,7
De 35 a 49 años	26,7	25,0	23,3	20,5	20,5	21,1	19,4	19,2	20,1	21,5	22,2	22,8	22,8	22,2	20,4	21,0
De 50 a 64 años	16,4	15,4	14,1	11,9	11,8	11,7	11,2	11,2	11,9	12,5	13,7	14,0	15,1	14,7	14,3	14,2
De 65 y más años	18,6	16,5	14,9	13,0	15,4	18,5	16,1	15,9	13,8	12,1	11,0	8,1	11,3	12,3	11,9	11,4

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Tabla 2: Evolución de los trabajadores con contrato temporal por edades y años⁵.

³ Sentencia del Tribunal de Justicia Europea 11 de febrero 2021, (Versión electrónica <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=237642&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5041401>; fecha de última consulta: 21 abril 2023).

⁴“Indicadores de Calidad de Vida, el trabajo temporal” p.22 Instituto Nacional de Estadística (disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735110672%3B&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084; fecha de última consulta: 20 de abril de 2023).

⁵ *Ibid.*p.23.

Según la nacionalidad, la evolución de los datos de temporalidad serían los siguientes:

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años)																
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	34,0	31,6	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	24,1	25,1
Española	29,9	27,7	25,4	22,1	22,1	22,5	21,1	21,3	22,4	23,7	24,6	25,0	25,0	24,6	22,4	23,5
Extranjera (UE)	39,5	52,9	48,0	41,2	38,9	41,8	38,4	36,1	34,5	32,7	33,4	35,5	34,1	30,0	28,3	25,8
Extranjera (resto del mundo)	61,8	54,8	51,0	44,7	41,9	42,8	40,5	38,2	38,9	39,9	41,3	43,1	45,1	43,6	40,6	41,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Tabla 3: Evolución de los trabajadores con contrato de trabajo temporal según nacionalidad⁶.

Siendo altos, se produjo un significativo descenso desde 2006 a 2010, habiéndose mantenido prácticamente constante desde entonces.

Según el sexo, existe brecha entre hombres y mujeres, si bien no tan significativa como la existente entre los distintos grupos de edad o de nacionalidad:

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 16 y más años)																
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	34,0	31,6	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	24,1	25,1
Hombres	32,0	30,5	27,4	23,6	23,6	24,0	22,0	22,2	23,5	25,1	25,7	25,9	26,0	25,4	22,6	22,8
Mujeres	36,6	32,9	31,2	27,2	26,1	26,5	24,9	24,1	24,5	25,2	26,4	27,5	27,7	27,2	25,7	27,5

<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4862>
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Tabla 4: Trabajadores con contrato de trabajo temporal según sexo⁷

En 2021, antes de la reforma introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, en España un 25,1% de los asalariados tenían un contrato temporal, siendo Melilla, Andalucía y Extremadura las comunidades con más alta tasa mientras que Ceuta, Madrid y Cataluña las comunidades con tasas inferiores:

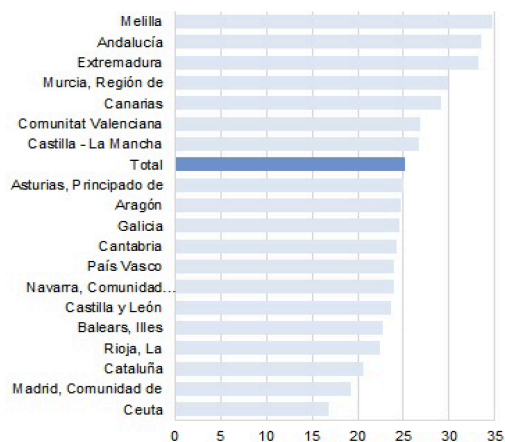
⁶ *Ibid.* p.24.

⁷ *Ibid.* p.25.

Ámbito geográfico

Trabajadores con contrato de trabajo temporal por Comunidades Autónomas y en la Unión Europea

Trabajadores con contrato temporal. 2021 (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Tabla 5: Evolución de los trabajadores con contrato de trabajo temporal por Comunidades Autónomas y en el UE⁸

En el contexto europeo, España es uno de los países que presenta una tasa de temporalidad más alta. España es el cuarto país más poblado de la UE, contando con una población superior a 47 millones de habitantes, siendo un 89% de nacionalidad española y el resto extranjeros.

Según los datos de Eurostat, con anterioridad a la reforma introducida por el RDL 32/2021, la proporción media de personas empleadas en EU-28 con un contrato temporal ascendió a un 13,8 %. En Polonia, más de un empleado de cada cuatro tenía un contrato temporal (un 26,8%). En España la tasa de temporalidad era de un 25,1%. Países Bajos y Portugal también contaban con altas tasas de temporalidad superiores al 20%

⁸ Indicadores de Calidad de Vida, el trabajo temporal” Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística (disponible en [11](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735110672%3B&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084; fecha de ultima consulta: 22 de abril de 2023).</p></div><div data-bbox=)

Esta tasa de temporalidad tan elevada no puede achacarse únicamente a la composición de nuestro sistema productivo, porque en el mismo existan sectores de gran estacionalidad como el turismo. Y es que la brecha que existe con la media europea se da en todos los sectores y ramas de actividad de la economía española.

De los datos anteriormente expuestos se observa que de 2006 a 2013 se produjo una reducción muy significativa de la tasa de temporalidad (de un 34% a un 23,1%) que no parece que tenga que ver tanto con una mejora de las condiciones laborales de los contratos sino con un ascenso del paro que se multiplicó por 3,1 debido a la crisis económica, siendo los empleados con contratos temporales los primeros en perder el empleo.

La salida de la crisis supuso un incremento de 3 puntos porcentuales de la tasa de temporalidad de un 23,1 en 2013 a un 25,1 en 2015. Este aumento se produjo tras la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 y las subsiguientes, en particular la realizada por el RDL 4/2013, que introdujeron nuevas modalidades contractuales, volviendo a utilizar la contratación temporal descausalizada como medida de fomento de empleo, volvió a incrementarse en algunos puntos la tasa de temporalidad, si bien debemos tener en cuenta que igualmente descendió la tasa de desempleo. Ejemplos de aquellas medidas eran el contrato de primer empleo joven, regulado en el art. 12 de la Ley 11/2013⁹ o el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa regulado en el art. 9 de esta misma norma. Parejo al incremento de la tasa de temporalidad descendió el nivel de desempleo.

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, bautizado como el "*Plan de Impulso a la Contratación Indefinida y la Reforma del Contrato Temporal*" se centra en el objetivo de atajar, o, al menos, minimizar la precariedad laboral relacionada con la primera causa de precariedad enumerada la lista anterior: la relacionada con la incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral. La reforma entró en vigor en lo que respecta a los temas tratados a partir del 30 de marzo de 2022.

⁹ Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. (BOE 27/07/2013, art 9 y 12).

Así se afirma en el primer párrafo de la Exposición de Motivos que desempleo y temporalidad son “*graves problemas de nuestro mercado de trabajo*”¹⁰. En este mismo sentido, también puede leerse en la citada Exposición de Motivos que se promueve la estabilidad en el empleo “*asegurando que los contratos temporales responden a la naturaleza del trabajo y con un marco adecuado para la formación*”¹¹.

Al igual que en otros países, en España, se ha intentado constantemente luchar contra la precariedad laboral que se origina por el abuso de la contratación temporal. De hecho, todas y cada una de las reformas laborales que se han introducido en nuestro país se han marcado como finalidad la eliminación del abuso de los contratos temporales. Esta modalidad de contratación se introdujo en los años 80 del siglo pasado como una respuesta a los altos índices de desempleo.

No obstante, a pesar de todos los intentos del legislador, siempre se han buscado vías alternativas para no dejar de utilizar la contratación temporal. Ninguna de estas reformas anteriores alcanzó el fin perseguido de eliminación de la precariedad laboral derivada de la contratación temporal.

¹⁰ Exposición de Motivos del 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 núm 30/12/21).

¹¹ *Id.*

2.- EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO TRAS LA REFORMA INTRODUCIDA POR EL REAL DECRETO LEY 32/2021.-

2.1. Evolución normativa

Desde antiguo, el contrato fijo-discontinuo es una forma de contratación que combina elementos de los contratos fijos y temporales. Este tipo de contrato siempre ha establecido una relación laboral que pretende ser estable entre el trabajador y el empleador, aunque incluyendo períodos de tiempo en los que el trabajador no presta sus servicios.

La idea por la que nació este tipo de contrato es dar respuesta a las necesidades de ciertos sectores con demanda de trabajo de temporada dotando a los trabajadores de derechos laborales más amplios que los se derivan de la contratación temporal, derechos amparados por una relación laboral que puede considerarse estable.

Por lo tanto, el contrato fijo-discontinuo es un tipo de contrato que nació para permitir a las empresas contratar a trabajadores de forma indefinida, pero con interrupciones periódicas en la prestación de servicios.

Tradicionalmente, este tipo de contrato se venía utilizando principalmente en sectores con alta demanda estacional, como el turismo o la agricultura.

Como se ha explicado, el contrato fijo-discontinuo no es un contrato nuevo que haya sido introducido por el Real Decreto-Ley 32/2021. Este tipo de contrato ya estaba regulado y recogía esa discontinuidad en la prestación laboral que no se desarrollaba durante todo el año sino de forma intermitente. Lo que ha hecho el RDL¹² es introducir una nueva regulación. Puede decirse que esta nueva regulación de los contratos fijos-discontinuos unida a la eliminación del contrato para obra o servicio determinado es la medida estrella de la reforma.

La derogación absoluta del contrato para obra o servicio determinado se explica por considerar el legislador que esta modalidad ha sido frecuentemente utilizada como medio de eludir la contratación indefinida; por entender el legislador que se utilizaba el contrato para obra o

¹² Real Decreto Ley.

servicio determinado de forma torticera para cubrir necesidades permanentes de trabajo del empleador.

Se han señalado como causas de la generalización que se venía produciendo en la utilización del contrato para obra o servicio determinado más allá del que fuera su campo natural de actuación (la construcción) de su ámbito “tradicional” de la construcción las siguientes:

- el coste para la empresa de la extinción de la relación
- la externalización de la producción
- la jurisprudencia venía aceptando las contrata y concesiones como causa legítima para la celebración de un contrato de obra o servicio determinado (por naturaleza una contrata o una concesión tienen naturaleza temporal)

Al cerrar la puerta de esta modalidad de contrato, el legislador correlativamente amplió los casos en que puede acudir al contrato fijo-discontinuo.

La norma mencionada ha dado una nueva redacción al artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, que es el precepto que incluía toda la regulación relativa a esta modalidad de contratación. Con la nueva redacción, su ámbito de aplicación se ha visto significativamente ampliado. De una parte, la nueva regulación incluye a los antiguos contratos denominados fijos-periódicos (aquellos trabajos discontinuos que se repetían en fechas ciertas). Es decir, se unifican en un solo contrato de los trabajos fijos-periódicos (fecha cierta) y los fijos-discontinuos (fecha incierta). De otra parte, se amplía el número de supuestos en que puede recurrirse a esta modalidad, así por ejemplo, también incluye, otras categorías como son las que tienen que ver con la descentralización (contratas de obras o servicios).

Hay que enlazar la nueva redacción con el objetivo general de la reforma laboral que se manifiesta claramente en la actual redacción del artículo 15 ET¹³ que ahora establece que el contrato de trabajo “*se presume concertado por tiempo indefinido*” y en su apartado 4 entiende que “*las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas*”¹⁴.

¹³ Estatuto de los trabajadores.

¹⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto los Trabajadores. (BOE 24/10/15 art 16).

En su redacción anterior a la reforma, el artículo 16 se expresaba como sigue:

“Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.”¹⁵

Tras la reforma, en consonancia con los principios generales inspiradores de la reforma, el artículo 16 queda redactado como sigue:

“Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.

¹⁵ 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 24/10/15 art 16 previo a la reforma modificado con efectos desde el 30/03/2022).

1. *El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de 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.*

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrataciones mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. *El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.*

3. *Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.*

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

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.”¹⁶

2.2. **Ámbito de actuación**

Como se ha anticipado, con la amplia redacción del primer párrafo actual se da cabida:

1.A los antiguos fijos-discontinuos (estacionales o de temporada).

2.A los antiguos fijos-periódicos (estacionales o de temporada sobre los que existía mayor certeza, por existir fecha cierta).

3.- A los que no tienen naturaleza estacional o de temporada, pero en los que existe intermitencia y periodo de prestación cierto. Esta desconexión entre estacionalidad/temporada de esta tipología de contrato da un amplio margen a la autonomía de la voluntad de las partes para configurarlo y adaptarlo a cada caso concreto. Eso sí debe existir alguna justificación objetiva, más allá de la mera voluntad del empleador para la admisión de la alternancia entre periodos de actividad e inactividad. Permite incluso incluir a los contratos a tiempo parcial, si bien aún existen los contratos a tiempo parcial sobre base anual (art. 12.1 ET)¹⁷, con lo que

¹⁶ 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 24/10/15 art 16).

¹⁷ 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 24/10/15 art 12.1).

surge un problema de diferenciación y encuadre entre modalidades contractuales: qué supuestos encajan en los contratos a tiempo parcial y cuáles en la modalidad de contrato fijo-discontinuo. Podríamos pensar que el quid de la cuestión es atender a la concreción de la prestación, de forma que cuando esté absolutamente delimitada entremos en el ámbito del contrato a tiempo parcial mientras que si no lo está estaríamos en el ámbito de los fijos-discontinuos.

En definitiva, en este supuesto se engloban los contratos que cumplen con tres particularidades:

- No es estacional
- Es intermitente
- Es de ejecución cierta en períodos determinados o indeterminados

Como ha precisado la Sala Cuarta en STS¹⁸ de 19 de febrero de 2019, rec. 971/2017 respecto de la actividad a cubrir mediante este tipo de contratos¹⁹:

- No es admisible que la causa sea la mera decisión unilateral del empleador. Ha de depender de factores objetivos.
- El sector debe conocerla.

La Profesora López Balaguer sintetiza bien la doctrina del Supremo cuando afirma:

“las tareas que constituyen, en principio, la actividad natural y ordinaria de la empresa y que son de carácter permanente y continuado en el tiempo, no pueden fraccionarse de manera artificial para convertir en intermitente o discontinuo lo que no lo es”²⁰.

4.A los celebrados entre empresas de trabajo temporal (ETT) y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Para una ETT, el contrato fijo-discontinuo debe funcionar de forma muy parecida al que celebra una empresa para cubrir las necesidades surgidas de contrataciones y concesiones analizadas en el apartado siguiente.

¹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de febrero de 2019, núm 971/2017 (Versión electrónica – base de datos Aranzadi instituciones)

²⁰ López Balaguer, M. El nuevo contrato fijo discontinuo. Lex Social, Revista de Derechos Sociales 1/31/2023, p.13.

5. A los prestados para empresas cuya actividad ordinaria se basa en las concesiones o contrataciones de obras o servicios para terceros (*“para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrataciones mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa”*). No cabe duda de que la inclusión de este supuesto está muy relacionado con la derogación del contrato temporal por obra o servicio determinado. Se contempla, por tanto, la temporalidad de los servicios que presta la empresa contratista en el ámbito de su actividad ordinaria y cuya continuidad depende de la renovación de la contrata o la concesión, por su propia naturaleza, temporales. La inclusión de que esta nueva modalidad queda en línea con lo recomendado por la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 2020²¹.

De acuerdo con la redacción de este apartado, los contratos se incardinan en contrataciones que cumplan dos condiciones:

- ser previsibles
- formar parte de la actividad ordinaria de la empresa

Parece pues que el contrato fijo discontinuo requiere previsibilidad mientras que podría acudir al contrato temporal por circunstancias de la producción quedaría como un recurso para necesidades ocasionales e imprevisibles. Será por tanto la jurisprudencia quien tenga que ir perfilando qué se entiende o no por “previsible”.

Se concluye pues que siendo inherente a todas las modalidades de contrato fijo-discontinuo la alternancia de periodos de prestación de servicios con periodos de inactividad, la causalidad de la intermitencia es clara para los trabajos estacionales si bien no hay una causa extrínseca clara en los no estacionales, sino que más bien la causa está relacionada con motivos de organización y producción de la propia gestión empresarial fijada por el empleador.

Desde el punto de vista estadístico, la supresión de un tipo de contrato y la sustitución por otro ha dado resultados espectaculares.

²¹ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 29 de diciembre de 2020, Madrid, núm 1137/2020 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/854366232>).

En efecto, tal ha sido la ampliación del ámbito de aplicación de los contratos fijos-discontinuos, sobre todo por la inclusión de las contrataciones de obras o servicios, que en el primer año de aplicación de la ley los contratos fijos-discontinuos han crecido más de un 1000%.

Atendiendo a los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)²², desde la aprobación de la reforma, la firma de contratos fijos discontinuos ha ido incrementándose mes a mes durante todo el año 2022. De esta forma, en diciembre de 2021 los contratos fijos discontinuos representaban el 9,6% de la totalidad de contratos indefinidos, en abril de 2022 en los contratos fijos-discontinuos pasaban a representar el 34,17% de los contratos indefinidos y esta cifra se ha venido incrementando. En 2022, el número de contratos fijos discontinuos creció un 1.273% (registrándose 17.391 contratos de este tipo en abril de 2021 mientras que se registraron 238.760 de abril de 2022). También este año, cuatro de cada diez nuevos contratos indefinidos eran precisamente contratos fijos-discontinuos.

²² - "Datos nacionales de Contratos registrados", Resumen datos estadísticos del Servicio Público de Empleo Estatal 2023 (disponible en <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>; última consulta 15/05/23).

A continuación, se reproducen los datos del SEPE en el que se observa el incremento constante de la contratación indefinida tras la aprobación del RD Ley 32/2021:

Servicio Público de Empleo Estatal

Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación mensual y anual. Últimos 4 años.

AÑO / MES	TOTAL CONTRATOS			INDEFINIDOS				TEMPORALES				
	DATOS ABSOLUTOS	VARIACION RELATIVA		DATOS ABSOLUTOS	% SOBRE TOTAL	VARIACION RELATIVA		DATOS ABSOLUTOS	% SOBRE TOTAL	VARIACION RELATIVA		
		MENSUAL	ANUAL			MENSUAL	ANUAL			MENSUAL	ANUAL	
2019	ENERO	1.858.077	8,68	6,18	181.348	9,76	25,26	4,85	1.676.729	90,24	7,15	6,33
	FEBRERO	1.571.017	-15,45	1,59	168.697	10,74	-6,98	-3,21	1.402.320	89,26	-16,37	2,20
	MARZO	1.709.848	8,84	3,83	179.821	10,52	6,59	-7,04	1.530.027	89,48	9,11	5,27
	ABRIL	1.765.185	3,24	-0,42	174.980	9,91	-2,69	-7,75	1.590.205	90,09	3,93	0,46
	MAYO	2.075.741	17,59	0,84	184.161	8,87	5,25	-7,96	1.891.580	91,13	18,95	1,79
	JUNIO	2.009.011	-3,21	-2,27	174.159	8,67	-5,43	-9,75	1.834.852	91,33	-3,00	-1,50
	JULIO	2.179.527	8,49	4,45	185.713	8,52	6,63	-2,33	1.993.814	91,48	8,66	5,13
	AGOSTO	1.519.922	-30,26	-5,15	123.277	8,11	-33,62	-19,91	1.396.645	91,89	-29,95	-3,58
	SEPTIEMBRE	2.094.635	37,81	7,29	238.723	11,40	93,65	2,56	1.855.912	88,60	32,88	7,93
	OCTUBRE	2.224.757	6,21	-0,83	237.866	10,69	-0,36	-1,84	1.986.891	89,31	7,06	-0,71
	NOVIEMBRE	1.764.169	-20,70	-5,52	171.612	9,73	-27,85	-13,14	1.592.557	90,27	-18,85	-4,61
	DICIEMBRE	1.740.332	-1,35	1,80	139.077	7,99	-18,96	-3,94	1.601.255	92,01	0,55	2,33
2020	ENERO	1.764.837	1,41	-5,02	178.978	10,14	28,69	-1,31	1.585.859	89,86	-0,96	-5,42
	FEBRERO	1.594.763	-9,64	1,51	178.193	11,17	-0,44	5,63	1.416.570	88,83	-10,67	1,02
	MARZO	1.256.510	-21,21	-26,51	145.393	11,57	-18,41	-19,15	1.111.117	88,43	-21,56	-27,38
	ABRIL	673.149	-46,43	-61,87	59.042	8,77	-59,39	-66,26	614.107	91,23	-44,73	-61,38
	MAYO	1.159.617	26,36	-59,02	76.692	9,02	29,89	-58,36	773.925	90,98	26,02	-59,09
	JUNIO	1.159.602	36,32	-42,28	114.393	9,86	49,16	-34,32	1.045.209	90,14	35,05	-43,04
	JULIO	1.536.122	32,47	-29,52	141.105	9,19	23,35	-24,02	1.395.017	90,81	33,47	-30,03
	AGOSTO	1.118.663	-27,18	-26,40	96.275	8,61	-31,77	-21,90	1.022.388	91,39	-26,71	-26,80
	SEPTIEMBRE	1.632.484	45,93	-22,06	163.209	10,00	69,52	-31,63	1.469.275	90,00	43,71	-20,83
	OCTUBRE	1.551.357	-4,97	-30,27	152.319	9,82	-6,67	-35,96	1.399.038	90,18	-4,78	-29,59
	NOVIEMBRE	1.449.810	-6,55	-17,52	128.189	8,84	-15,84	-25,30	1.321.621	91,16	-5,53	-17,01
	DICIEMBRE	1.355.147	-6,53	-22,13	111.822	8,25	-12,77	-19,60	1.243.325	91,75	-5,92	-22,35
2021	ENERO	1.302.429	-3,89	-26,20	124.191	9,54	11,06	-30,61	1.178.238	90,46	-5,23	-25,70
	FEBRERO	1.212.284	-6,92	-23,98	132.431	10,92	6,63	-25,68	1.079.853	89,08	-8,35	-23,77
	MARZO	1.404.107	15,82	11,75	207.191	14,76	56,45	42,50	1.196.916	85,24	10,84	7,72
	ABRIL	1.356.845	-3,37	101,57	164.080	12,09	-20,81	177,90	1.192.765	87,91	-0,35	94,23
	MAYO	1.545.308	13,89	81,67	156.148	10,10	-4,83	103,60	1.389.160	89,90	16,47	79,50
	JUNIO	1.798.047	16,36	55,06	172.866	9,61	10,71	51,12	1.625.181	90,39	16,99	55,49
	JULIO	1.838.250	2,24	19,67	165.500	9,00	-4,26	17,29	1.672.750	91,00	2,93	19,91
	AGOSTO	1.407.563	-23,43	25,83	118.985	8,45	-28,11	23,59	1.288.578	91,55	-22,97	26,04
	SEPTIEMBRE	1.923.846	36,68	17,85	216.688	11,26	82,11	32,77	1.707.158	88,74	32,48	16,19
	OCTUBRE	1.892.584	-1,62	22,00	198.496	10,49	-8,40	30,32	1.694.088	89,51	-0,77	21,09
	NOVIEMBRE	2.021.546	6,81	39,44	282.981	14,00	42,56	120,75	1.738.565	86,00	2,63	31,55
	DICIEMBRE	1.681.550	-16,82	24,09	173.784	10,33	-38,59	55,41	1.507.766	89,67	-13,28	21,27
2022	ENERO	1.596.332	-5,07	22,57	238.672	14,95	37,34	92,18	1.357.660	85,05	-9,96	15,23
	FEBRERO	1.444.057	-9,54	19,12	316.841	21,94	32,75	139,25	1.127.216	78,06	-16,97	4,39
	MARZO	1.671.841	15,77	19,07	513.677	30,73	62,12	147,92	1.158.164	69,27	2,75	-3,24
	ABRIL	1.450.093	-13,26	6,87	698.646	48,18	36,01	325,80	751.447	51,82	-35,12	-37,00
	MAYO	1.640.595	13,14	6,17	730.427	44,52	4,55	367,78	910.168	55,48	21,12	-34,48
	JUNIO	1.768.988	7,83	-1,62	783.595	44,30	7,28	353,30	985.393	55,70	8,26	-39,37
	JULIO	1.655.515	-6,41	-9,94	685.992	41,44	-12,46	314,50	969.523	58,56	-1,61	-42,04
	AGOSTO	1.283.791	-22,45	-8,79	506.731	39,47	-26,13	325,88	777.060	60,53	-19,85	-39,70
	SEPTIEMBRE	1.660.792	29,37	-13,67	775.856	46,72	53,11	258,05	884.936	53,28	13,88	-48,16
	OCTUBRE	1.524.139	-8,23	-19,47	697.335	45,75	-10,12	251,31	826.804	54,25	-6,57	-51,19
	NOVIEMBRE	1.424.283	-6,55	-29,54	615.236	43,20	-11,77	117,41	809.047	56,80	-2,15	-53,46
	DICIEMBRE	1.189.917	-16,46	-29,24	464.152	39,01	-24,56	167,09	725.765	60,99	-10,29	-51,86
2023	ENERO	1.200.750	0,91	-24,78	530.306	44,16	14,25	122,19	670.444	55,84	-7,62	-50,62

Tabla 6: Evolución de los contratos totales, indefinidos y temporales según la variación mensual y anual.²³

Si ponemos estos datos en correlación con la evolución de los contratos fijos-discontinuos, es fácil concluir que el aumento de la contratación indefinida en España tiene mucho que ver con la supresión del contrato de obra o servicio (que no tenía carácter indefinido sino temporal) y su sustitución por un régimen ampliado del contrato fijo-discontinuo. A continuación, se

²³ “Evolución de los contratos totales, indefinidos y temporales según variación mensual y anual en 2021”. Publicado: 1/2/2023 Fuente: Ministerio del Trabajo, SEPE.

reproduce un gráfico con la evolución de dichos contratos, en una comparativa entre el año 2021 y el 2022:

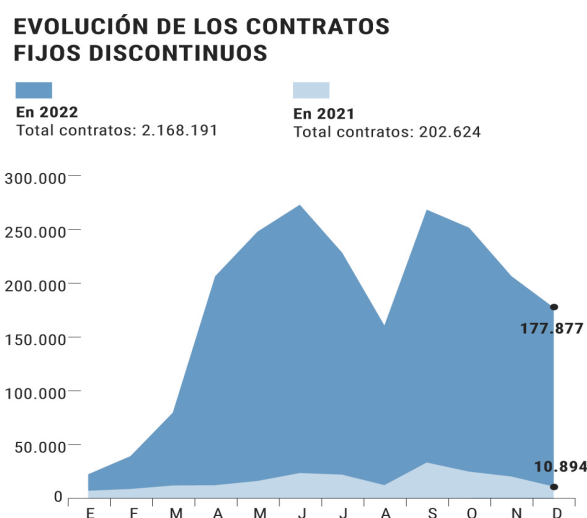


Tabla 7: Evolución de los contratos fijos discontinuos entre 2021 y 2022²⁴

Esta tendencia aún se mantiene en 2023 tal y como se refleja en los últimos datos del SEPE que se reproducen seguidamente:

Servicio Público de Empleo Estatal

Evolución de los contratos indefinidos y temporales por tipo de jornada y tipo de contrato

ENERO 2023

	DATOS ABSOLUTOS MES	VARIACIONES			
		MES ANTERIOR		INTERANUAL (1)	
		ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
CONTRATOS INDEFINIDOS					
JORNADA T. COMPLETO					
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	30.027	-2.515	-7,73	-19.171	-38,97
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	205.649	59.814	41,01	109.593	114,09
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	767	161	26,57	285	59,13
JORNADA T. PARCIAL					
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	15.006	1.738	13,10	-10.235	-40,55
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	104.399	10.770	11,50	63.380	154,51
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	490	95	24,05	240	96,00
FIJOS DISCONTINUOS					
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	3.969	-1.474	-27,08	-50	-1,24
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	169.869	-2.456	-1,43	147.520	660,07
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	130	21	19,27	72	124,14

Tabla 8: Evolución de los contratos indefinidos y temporales por tipo de jornada y contrato²⁵

²⁴ "Evolución de los contratos fijos-discontinuos entre 2021 y 2022" (disponible en <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2023/01/03/63b423fafdddf6f638b4582.html>, fecha de última consulta: 1/3/2023).

²⁵ "Evolución de los contratos indefinidos y temporales por tipo de jornada y contrato" (disponible en <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2023/01/03/63b423fafdddf6f638b4582.html>, fecha de última consulta: 1/3/2023).

Asimismo, y en relación con los contratos fijos-discontinuos relacionados con las contrataciones de obras o servicios, en atención al nuevo art. 16.4 ET establece un periodo máximo de inactividad: “cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrataciones, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones”²⁶.

El plazo máximo de inactividad entre las diferentes subcontratas puede ser determinado por los convenios colectivos sectoriales, aunque “en defecto de previsión convencional, será de tres meses”²⁷.

A su vencimiento, “la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma”²⁸. Las “medidas coyunturales” a que se refiere la ley no puede ser otras que regulaciones temporales de empleo y cuando habla de “medidas definitivas” no puede sino referirse a despidos colectivos u objetivos.

2.3. Características de la relación fijo-discontinua

a.- Se requiere forma escrita.

b.- Contenido mínimo: elementos esenciales de la actividad laboral tales como la duración del periodo de la actividad, la jornada y su distribución horaria (aunque puede hacerse de forma estimada y concretarse en el momento del llamamiento), orden de llamamiento o convenio colectivo aplicable.

c.- Carácter indefinido.

d.- Capacidad de los convenios colectivos de ámbito sectorial para “acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos”.

²⁶ 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 24/10/15 art 16.4).

²⁷ *Id.*

²⁸ *Id.*

e.- El llamamiento deberá realizarse de forma que quede constancia y con la antelación suficiente. Cuánta sea la antelación suficiente puede venir determinada por Convenio, por acuerdo entre las partes o incluso por la costumbre. En todo caso, es obligación de la empresa trasladar a la representación legal de los trabajadores, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral, al inicio del año natural. Asimismo, deberá facilitar a la representación de los trabajadores los datos de las altas de fijos-discontinuos.

Respecto de la forma del llamamiento, surgía la duda respecto de los medios válidos a través del cual efectuarlo, sobre todo cuando el artículo 16 del ET permite hacerlo por escrito o por cualquier medio apto para dejar constancia de la notificación.

Lógicamente un llamamiento realizado a través de burofax cumple con creces dicha regla, aunque por el elevado coste en económico y en tiempo puede no tratarse del medio más idóneo.

Por otra parte, una mera llamada telefónica no sería apta ya que no permite dejar constancia de la notificación del llamamiento. Puede utilizarse, pero debe complementarse con una comunicación por escrito.

Se originaba, asimismo, el interrogante respecto de la validez de las notificaciones efectuadas mediante correo electrónica, mensaje de texto tipo SMS o WhatsApp. Pues bien, la Audiencia Nacional en reciente sentencia núm. 162/2022, de fecha 5 de diciembre de 2022²⁹, ha considerado admisible realizar el llamamiento vía WhatsApp, siempre que se deje constancia de la notificación y condiciones. Reconoce la Audiencia que la utilización de estos medios son el instrumento más cómodo y eficaz para la comunicación entre ambas partes y permite el cumplimiento del contrato de forma correcta. A este respecto, no puede olvidarse que en el empleador recae la carga de la prueba de haber realizado el llamamiento. Por este motivo habrá de mostrar diligencia al realizar la notificación. Asimismo, será de ayuda que contractualmente se hayan previsto los medios válidos para realizar el llamamiento, recogiéndose números de teléfono, correos electrónicos etc. a donde dirigirla.

²⁹ Sentencia de la Audiencia Nacional, de 5 de diciembre de 2022, núm 162/2022 (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f9b34a33a5fec2b9a0a8778d75e36f0d/20221214> Fecha de última consulta 4/03/2023).

Respecto del plazo del llamamiento, indica GOERLICH PESET, J.M.,³⁰ que no es fácil integrar el concepto por analogía, aunque se podría pensar en la extensión de la regla del art. 12.5.d) ET (3 días). Sin embargo, en la misma sentencia citada, la Audiencia Nacional considera nula la cláusula que prevé un llamamiento en un plazo inferior a 48 horas.

La sentencia anterior deriva de la impugnación por parte de un sindicato de un convenio colectivo publicado el 28 de julio de 2022. En particular, el sindicato demandante invocaba la nulidad tanto del llamamiento realizado via WhatsApp como el plazo de preaviso inferior a 48 horas fijado como secundario, si las circunstancias lo requerían. Como ya se ha dicho, el tribunal acepta la notificación via WhatsApp mientras anula el plazo de llamamiento inferior a 48 horas.

En todo caso, creemos con la Profesora Martínez Balaguer³¹ que es deseable que el potencial Convenio precise las formas y plazo de llamamiento, conviniendo en que el escrito de llamamiento habrá de indicar las condiciones de lugar y tiempo de trabajo; y, en todo caso, duración del período de actividad, jornada y distribución horaria.

f.- La norma establece un periodo de inactividad máximo de 3 meses para el supuesto de las contratas y concesiones administrativas. Sin embargo, es una regla supletoria que puede ser alterada por convenio colectivo de ámbito sectorial.

¿Qué sucede ante la falta de llamamiento?

Con anterioridad a la entrada en vigor del RDL, en referencia a los antiguos contratos fijos-discontinuos, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha excluido que la falta de llamamiento por no existir suficiente trabajo constituya despido (STS 23³² y 24³³ abril 2012, recs. 3106/2011 y 3340/2011). Así por ejemplo, los tribunales han estimado que no constituye despido la falta de llamamiento acreditada por causas tales como la caída del consumo, o la falta de producción. En estos casos concluyen que no cabe apreciar en ningún caso voluntad resolutoria del contrato

³⁰Goerlich Peset, J.M., “Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías, Labos, Vol 3, Número extraordinario “La reforma laboral de 2021, p. 69.

³¹ Martínez Balaguer, op.cit., p.1-31.

³² Sentencia de Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de 23 abril de 2012 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/444403290>).

³³ Sentencia del Tribunal Superior de Cataluña, Sala de lo Social, de 24 abril de 2012 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/444403290> Fecha de última consulta (22/04/23).

Ateniéndonos a la literalidad de la redacción, el legislador asume la postura jurisprudencial de que no constituye despido del trabajador la decisión de limitar los llamamientos por causas objetivas siempre y cuando éstas puedan acreditarse y se acuda al procedimiento de suspensión que corresponda.

Parte de la doctrina se manifiesta a favor de interpretar esta regla de forma muy restrictiva. En palabras de Gonzalo Nuñez Sarompas: *“Si la empresa no efectúa el llamamiento de un fijo discontinuo que debe incorporarse al período de actividad, se estará ante un despido. Es decir, la empresa no puede optar –con carácter general y salvo situaciones muy excepcionales o previstas en el convenio– por no reincorporar a los fijos discontinuos en el orden que proceda”*³⁴. Considera el profesor Nuñez que el empleado deberá demandar por despido, teniendo en cuenta el plazo de 20 días hábiles.

Opinión contraria manifiestan los profesores Pere Vidal, Juan Gil, Mercedes Lopez Balaguer, Pilar Nuñez-Cortés y Eva María Blaquez ³⁵ para quienes es perfectamente posible que la cantidad de mano de obra difiera de una campaña a otra, de forma que el no llamamiento no tiene porqué interpretarse como despido. En opinión de las Profesoras Nuñez-Cortés y Blaquez ³⁶ habría de acudir a la demanda por despido en aquellos casos en que no se llame a los trabajadores a reincorporarse existiendo necesidades productivas.

Respecto del inicio del cómputo de los plazos para entablar la demanda se requiere en todo caso que el trabajador conozca la falta de llamamiento.

g.- Por regla general, la antigüedad se calcula teniendo en cuenta el total tiempo de la relación no únicamente los períodos de actividad.

En este sentido, el Tribunal Supremo en reciente sentencia de 27 de abril de 2022 (STS n.º 385/2022, de 27 de abril de 2022 ECLI:ES:TS:2022:1818)³⁷ ha vuelto a confirmar que a efectos

³⁴ Gonzalo Núñez Sarompas, abogado y profesor del Máster de Asesoría Jurídico-Laboral de la Universidad a Distancia de Madrid (Udima). Declaraciones a diversos medios de comunicación.

³⁵ Pilar Nuñez-Cortés Contreras/Eva María Blaquez Agudo.”La Contratación Laboral tras la reforma 2022”. Editorial Tecnos, 2022.

³⁶ *Id.*

³⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 27 de Abril de 2022 ,Sección 1 Rec 812/2019 (Versión electrónica <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-385-2022-ts-sala-social-sec-1-rec-812-2019-27-04-2022-48416731> Fecha última consulta 25/05/2023).

del cálculo de la antigüedad de trabajadores fijos discontinuos es obligatorio tomar todo el periodo de la relación laboral y no exclusivamente el tiempo efectivo de prestación de servicios tras los llamamientos. En el mismo sentido, ya había otras sentencias como la STS de 30 de julio de 2020.

También al Auto de 15 de octubre de 2019 del TJUE, apoyándose en el Acuerdo Marco sobre el contrato a tiempo parcial, confirmó la igualdad entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial respecto de los complementos salariales.

En la actualidad, esta regla se ha trasladado a la legislación. En particular, al artículo 16 ET, de forma que no caben dudas al respecto.

h.- Derecho a información sobre vacantes fijas-ordinarias.

i.- Derecho del trabajador a recibir formación en los periodos de inactividad.

Es éste un derecho importante para los trabajadores fijos-discontinuos ya que la formación estaría destinada a favorecer una mejor y permanente vinculación con el mercado de trabajo.

j.- Derecho al acceso a las prestaciones por desempleo. El periodo de inactividad es causa de suspensión del contrato de los trabajadores fijos discontinuos y éstos quedan en situación legal de desempleo, lo que permite el acceso a la correspondiente prestación, siempre que se cumplan los requisitos para poder percibirla.

El contrato fijo-discontinuo es compatible con la protección asistencial por desempleo de los beneficiarios del subsidio para personas desempleadas mayores de 52 años.

En lo que respecta a la actividad de construcción, dado el carácter tan significativamente temporal de esta actividad y tan vinculada a una contrata, se ha optado por crear una nueva causa de extinción contractual, específica para ese ámbito y que se denomina “por motivos inherentes a la persona trabajadora”. En definitiva, se ha introducido una indemnización por extinción de contrato inferior a la prevista con carácter general.

k.- Respecto de la situación de alta en la Seguridad Social, a lo largo del periodo de inactividad los trabajadores se hallan en una situación de asimilación al alta respecto de determinadas, en todo caso a efectos de la prestación de desempleo. Sin embargo, no subsiste la obligación de cotizar para el empleador (con la excepción de los trabajadores por cuenta ajena del régimen especial agrario).

l.- Con efectos 1 de septiembre de 2023 se ha regulado en el RDL 1/2023³⁸ una bonificación para la transformación de contratos temporales celebrados con trabajadores por cuenta ajena agrarias en contratos fijos-discontinuos.

m.- Los convenios pueden establecer un periodo mínimo de llamamiento anual así como una bolsa de empleo en la que se incluirán los trabajadores del sector en periodos de inactividad.

³⁸ Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de protección social de artistas. BOE 11/01/2023.

3.- RECAPITULACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS PRIMERAS CIFRAS TRAS LA REFORMA.

3.1.- Una de las principales de finalidades de la reforma en lo que respecta a los contratos fijos-discontinuos ha sido la ampliación de su ámbito de actuación con el objetivo de canalizar a través de este tipo de contrato el empleo que antes era temporal, incluyéndose supuestos en los que no hay trabajo estacional ni intermitente, como son:

- a) la prestación de servicios en el ámbito de contrata que sean parte de la actividad ordinaria de la empresa
- b) la cesión de mano de obra de las ETT.

3.2.— En cualquier caso, es propio del contrato fijo-discontinuo la existencia de discontinuidad en el empleo, con intervalos temporales en que no se presten servicios.

3.3.- No siempre la falta de llamamiento equivale a despido. Han de tenerse en cuenta las circunstancias objetivas que requieran más o menos mano de obra.

3.4.— De acuerdo con las cifras del SEPE reflejadas en el apartado anterior³⁹, en 2022 se firmaron un total de 18.310.343 nuevos contratos, de los cuales 7.027.000 fueron contratos indefinidos y 11.283.183 fueron temporales. Los contratos temporales representaron un 62% y los indefinidos un 38%.

3.5.— De acuerdo también con el SEPE⁴⁰, en 2021 se firmaron 2.113.341 contratos indefinidos que representaron sólo un 11% del total de los contratos, mientras que los contratos temporales firmados alcanzaron la cifra de 17.271.018, que supusieron un 89% del total.

3.6.- A priori, las cifras enunciadas en el apartado pueden parecer un éxito porque ha bajado la cifra de contratos temporales en comparación con la cifra de contratos indefinidos. La temporalidad bajó de un 89% a un 62%, lo que supone 27 puntos porcentuales menos.

³⁹ “Evolución de los contratos totales, indefinidos y temporales según variación mensual y anual en 2021”. Publicado: 1/2/2023 Fuente: Ministerio del Trabajo, SEPE.

⁴⁰ *Id.*

los contratos indefinidos celebrados. Tampoco es posible conocer si la disminución en la cifra de contratos totales ha originado un incremento de personas desempleadas ya que las cifras actuales de desempleo no pueden compararse razonablemente con las cifras de años anteriores. Y no pueden compararse porque al haberse sustituido el contrato de obras o servicios por el contrato fijo-discontinuo muchas personas que anteriormente en los periodos de inactividad contabilizaban como desempleadas actualmente en los períodos de inactividad no figuran como desempleadas (aunque sí estén, como lo hacían en años anteriores, cobrando la prestación por desempleo). Este hecho provoca un efecto distorsionado en la comparativa.

3.10.- De acuerdo con un estudio del sindicato USO⁴², la duración media de los días contratados en 2021, un año en el que los contratos indefinidos representaban sólo el 11% del total. Un análisis superficial haría pensar que al incrementarse el porcentaje de contratos indefinidos hasta alcanzar el 38% en 2022, el número de días de duración del contrato también se se habría incrementado de manera exponencial. Sin embargo, en 2022 la duración media de los días contratados fue de 45,18 días, lo que supone un descenso de 7 días menos de duración.

⁴² “La temporalidad del contrato indefinido”, Sindicato USO (disponible en <https://www.uso.es/la-temporalidad-del-contrato-indefinido/>).

4. INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL SOBRE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.

4.1. Sobre la distinción entre contratos eventuales encadenados y contratos fijos discontinuos.

STS núm. 529/2022 de 8 de junio de 2022⁴³

Se trata de una sentencia para unificación de doctrina. Resuelve sobre un caso en el que un trabajador había ido acumulando múltiples contratos eventuales. En palabras del propio Tribunal, *“la cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si el demandante ostenta la condición de trabajador fijo discontinuo y, consecuentemente, de ser así, si la falta de llamamiento constituye despido”*⁴⁴.

Respecto de la primera cuestión, es decir, si en el supuesto de reiteración de contratos eventuales nos encontramos en realidad ante un contrato fijo discontinuo con otro nombre, el TS es constante (también en esta sentencia) estableciendo que lo esencial es determinar si prima la reiteración. Para el alto tribunal, la contratación temporal sólo es posible para atender a circunstancias excepcionales, no siendo válida para supuestos recurrentes. En esta ocasión además, confirmó la sentencia del TSJ de Andalucía que había establecido que el supuesto enjuiciado la falta de llamamiento no quedaba acreditada por circunstancias objetivas y constituida despido.

Otras sentencias en el mismo sentido son las SSTS de 30 de mayo de 2007 (Rc ud.5315/05), de 5 de julio de 1999, (recurso 2958/98), de 21 de diciembre de 2006 (Rc ud. 4537/05) y la de 26 de octubre de 2016 (Rc ud. 3826/2015).

Literalmente la Sala se pronuncia como sigue *“cuando el conflicto consiste en determinar si la necesidad de trabajo puede atenderse mediante un contrato temporal, eventual o de obra, o debe serlo mediante un contrato indefinido de carácter discontinuo lo que prima es la reiteración de esa necesidad en el tiempo, aunque lo sea por periodos limitados.*

⁴³ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, fecha 08/06/2022 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/906833521> Fecha de última consulta 24/05/2023).

⁴⁴ *Id.*

Será posible pues la contratación temporal, ya sea eventual o por obra o servicio determinado, cuando esta se realice para atender a circunstancias excepcionales u ocasionales, es decir cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular. Por el contrario, existe un contrato fijo de carácter discontinuo cuando se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, o lo que es igual, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad”⁴⁵

4.2. Sobre el (no) derecho de los trabajadores fijos-discontinuos a la jubilación parcial anticipada en el supuesto de llamamientos repetidos en fechas ciertas.

SSTS de 12 de abril de 2011, (Rec. num. 1872/2010) y de 25 de junio de 2012, (Rec. num. 2881/2011)⁴⁶.

En la resolución de ambos recursos para la unificación de doctrina, la Sala de lo Social del TS concluyó inadmitiendo esta posibilidad por aplicación del artículo 12 ET “*por su asimilación al contrato a tiempo parcial en cómputo anual*”⁴⁷.

4.3. Sobre el (no) derecho de los trabajadores fijos-discontinuos, sin llamamientos en fechas ciertas a acceder a la jubilación anticipada parcial.

STS 2876 de 12 de abril de 2011 (Rec. num. 382/2020)⁴⁸

En esta ocasión también resuelve el tribunal en el sentido de inadmitir la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada parcial por cuanto que considera que en el ámbito de la Seguridad Social, estos trabajadores (ya sea con llamamiento en fecha cierta o sin fecha cierta) no pueden considerarse trabajadores a tiempo completo, requisito exigido por la normativa para el acceso a la jubilación parcial.

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 12/04/2011 , Versión electrónica: <https://vlex.es/vid/276152207> Fecha última consulta 24/03/2023).

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ *Ibid Rc núm 38/2020.*

Literalmente:

"Esta previsión legal no estaba contemplada en el texto original del precepto. Fue posteriormente introducida por la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, expresando la voluntad del legislador de negar el acceso a la jubilación anticipada parcial a los trabajadores que no prestan servicio a tiempo completo, sin hacer en este caso distinción alguna entre los trabajadores a tiempo parcial y los fijos discontinuos.

El contrato fijo discontinuo que, por definición según la regulación normativa anterior, no se repite en fechas ciertas no es un contrato a tiempo parcial, pero desde la perspectiva de la Seguridad Social, como se ha visto, no se trata de un trabajador a tiempo completo, por lo que debemos concluir que no se corresponde con un contrato a tiempo completo, puesto que no se prestan servicios todos los días del año. En el ámbito de una medida excepcional cual es la jubilación parcial anticipada, ambos tipos de trabajos discontinuos, los que se repiten en fechas ciertas y los que no lo hacen porque su actividad es incierta, han sido asimilados por el legislador que los ha englobado en la categoría de trabajos que no se realizan a tiempo completo."⁴⁹.

4.4. Sobre el cómputo de la antigüedad a efectos de los complementos salariales que correspondan.

SSTS 1818/2022, de 27 de abril de 2022 Rec.núm 385/2022)⁵⁰

SSTS 87/2023, de 12 de enero de 2023 (Rec. núm 4209/2019)⁵¹

En estas sentencias el TS vuelve a reiterar que en el caso de los contratos fijos-discontinuos y a efectos del cálculo de la antigüedad, debe computar el total periodo de la relación laboral y no solo el de prestación de servicios.

⁴⁹*Id.*

⁵⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 27 de Abril de 2022, Sección 1 Rec 812/2019 (Versión electrónica <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-385-2022-ts-sala-social-sec-1-rec-812-2019-27-04-2022-48416731> Fecha de última consulta 25/05/2023).

⁵¹ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 12 de enero de 2023 (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bc5133b4dee1dc22a0a8778d75e36f0d/20230126> Fecha de última consulta 25/05/2023).

En su confirmación, el tribunal se expresa como sigue: *“La sentencia recurrida contiene un pronunciamiento acorde con la reciente doctrina de esta Sala en la que se ha entendido que la exclusión de los periodos no trabajados por los trabajadores fijos discontinuos para adquirir el derecho a un trienio va contra la normativa europea, sin que sea una razón objetiva la existencia de una norma general y abstracta que así lo prevea”*⁵².

La doctrina jurisprudencial no venía sino recogiendo (desde la primera sentencia de fecha 19 de noviembre de 2019) el criterio interpretativo que ya había establecido el TJUE (Auto TJUE de 15 de octubre de 2019 (C-439/18 y C-472/18)⁵³. Este Auto resolvía sobre la antigüedad a efectos del devengo del correspondiente complemento conforme al IV Convenio colectivo de la Agencia Estatal de Administración Tributaria. En el Auto, el TJUE sostuvo que la aplicación del principio de igualdad entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial conllevaba necesariamente que ante contratos de duración equivalente, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a adquirir el complemento salarial por antigüedad al mismo ritmo que los trabajadores a tiempo completo. De lo contrario, unos se verían discriminados. El caso fue elevado como cuestión prejudicial por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Tal y como venía regulado en el citado Convenio, el trabajador a tiempo parcial devengaba el derecho al complemento de antigüedad a ritmo más lento que los trabajadores a tiempo completo y asimismo, lo cobraba en menor proporción. El Convenio entrañaba pues una forma diferente de computar la antigüedad que se consideró discriminatoria.

Este Auto vino a modificar la doctrina que hasta la fecha había adoptado nuestro Tribunal Supremo.

Actualmente, esta regla se ha positivizado y en la actualidad el artículo 16 ET de los trabajadores no deja lugar a dudas a este respecto al expresarse como sigue:

“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

⁵² *Id.*

⁵³ Auto del Tribunal de Justicia Europea, de 15 de octubre de 2019 (Versión electrónica <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=219442&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7357078>).

en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia”⁵⁴.

4.5.- Sobre el plazo de caducidad de la acción de despido en los contratos fijos discontinuos en situación de incapacidad temporal. La caducidad aplica en supuestos de despido tácito.

STS 53/2022, de 20 de enero de 2022 (Rec núm 2289/2019)⁵⁵

En esta ocasión, la cuestión litigiosa que se somete a consideración del Tribunal (Sala de lo Social) se centra en la caducidad de la acción de despido para el supuesto de trabajadores fijos discontinuos. El tribunal concluye que el día inicial para el cómputo del plazo de caducidad empieza en el momento en que el trabajador tuviese conocimiento de la falta de convocatoria, aunque se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Nos recuerda el tribunal que la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ya ha venido admitiendo la aplicación de la caducidad en supuestos de despido tácito.

Aunque también matiza que para aplicar la misma “es necesario que la empresa manifieste su voluntad extintiva mediante una conducta inequívoca, expresada mediante actos claros y concluyentes, sin que puedan atribuirse este efecto a actuaciones ambiguas, pues la caducidad es una medida excepcional del ordenamiento jurídico que protege el interés general derivado de la pronta certidumbre de determinadas situaciones de pendencia, que, por su propia naturaleza, no pueden ser objeto de interpretaciones extensivas, ni favorecer a quienes, con incumplimiento del principio de buena fe que debe presidir la relación de las partes del contrato de trabajo, generan una situación de inseguridad de la que no pueden luego prevalerse”⁵⁶

⁵⁴Real 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 24/10/15 art 16).

⁵⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de enero de 2022, núm 53/2022, Rc núm 2289/2019 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/896147654>).

⁵⁶ *Id.*

En el caso de autos, el Supremo viene a concluir que el el caso de un trabajador fijo discontinuo que se encuentra en situación de incapacidad temporal sin que la empresa lo haya llamado el inicio de la campaña, el día inicial del plazo de caducidad de la acción de despido, comienza en cuanto el trabajador tiene conocimiento de que no ha sido llamado. No comienza, por tanto, cuando tras haber recibido el alta médica, la empresa no acepta su reincorporación.

Por tanto, no siempre la falta de llamamiento significa despido, pero en aquellos casos en que la falta de llamamiento implique despido, el trabajador habrá de estar muy atento al plazo de caducidad de la acción por despido.

A este respecto, es cierto que la sentencia citada hace aplicación de la regulación anterior que efectivamente señalaba que el plazo para interponer la acción comenzaba para el trabajador *“desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria”*⁵⁷.

Sin embargo, no es menos cierto que en la actualidad y tras la reforma, la norma incluye una redacción similar, estableciendo que el trabajador podrá ejercer las acciones por incumplimiento del llamamiento, iniciándose el plazo *“desde el momento de la falta de este”* o *“desde el momento en que la conociese”*

Por lo tanto, ha de concluirse que la norma ha mantenido el criterio existente con anterioridad en el sentido de iniciar el cómputo de los plazos desde el momento en que el trabajador conoce la falta de convocatoria.

4.6.- Sobre el cálculo de la indemnización por despido en el caso de los trabajadores fijos discontinuos.

SSTS 2817/2020, de 30 de julio de 2020 (Rec. núm. 324/2018)⁵⁸

En esta sentencia, el Supremo somete a consideración cómo debe computarse o cómo debe realizarse el cálculo de la antigüedad a efectos de la indemnización de los trabajadores fijos

⁵⁷*Id.*

⁵⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, de 30 de julio de 2020, Sala de lo Social núm. 730/202, Rec. núm. 324/2018 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/849505692>).

discontinuos. El tribunal concluye que debe excluirse del parámetro “prestación de servicios” aquellos períodos de inactividad. En el mismo sentido, encontramos las sentencias STSJ Madrid 17 de marzo 2021 (Rec. 85/2021)⁵⁹ y STSJ Castilla León (Valladolid) de 10 de mayo 2021(Rec. 453/2021)⁶⁰. En estas sentencias “el tiempo de servicio” se identifica en todo caso con unos mismos tiempos, con independencia de la modalidad contractual de cada trabajador. Por lo tanto, los tribunales citados consideraron que el tiempo de inactividad entre campañas no debería ser tenido en cuenta. Entendían que no existía trato discriminatorio y que la cuantificación o cálculo de la indemnización obedecía siempre a criterios de proporcionalidad. Se ofrecen pues soluciones diferentes al cómputo de la antigüedad, según se tratara de los complementos salariales o se tratara de la cuantificación de la indemnización por despido, de forma que en este último caso resulta de aplicación el criterio “prorrata temporis” que, como se ha dicho, excluye del cálculo los periodos de inactividad de los contratos fijos discontinuos.

Consciente del diferente criterio en un caso y otro, la SSTS de 30 de julio de 2020 hace hincapié en el distinto impacto del cálculo del tiempo en el caso de los complementos salariales por antigüedad y de la indemnización por despido, poniendo de manifiesto que, si se tomara en el segundo caso, todo el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral, la indemnización no estaría basada en el tiempo de servicio.

En contra, sin embargo, otra sentencia más reciente de este último tribunal, la STSJ Castilla León (Valladolid) de 19 de julio 2022 (rec. 1422/2022)⁶¹. De esta forma, en esta ocasión, el tribunal entiende que en el cálculo de la indemnización por despido de los contratos fijos-discontinuos han de incluirse los períodos de inactividad por aplicación precisamente de la nueva regulación.

Literalmente, el tribunal se pronuncia como sigue:

⁵⁹ Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de marzo 2021, Madrid, Rec. núm. 85/2021, (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/53b1b1721a75d34a0d7f82b14265645f4d777a3a29180cde>).

⁶⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de mayo de 2021, Castilla y León, Rec.453/2021 (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b94f90fcb9b2b0ba/20210622>).

⁶¹ Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de julio de 2022, Castilla y León, Rec.1422/2022 (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Castilla-y-Leon/Jurisprudencia/Jurisprudencia-del-TSJ/>).

“Ciertamente la Sala no desconoce la jurisprudencia que se cita en el recurso pero entendemos que la misma en su eficacia está periclitada, teniendo en cuenta lo que se dispone en el artículo 16. 6 del ET en la redacción dada por el Real Decreto Ley 32/2021, que en este apartado entró en vigor el 30 de marzo de 2022 conforme a su disposición final octava, por tanto, que ya lo está en el momento que se redacta esta resolución, en el sentido que:

«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.»

Lo anterior no supone que se dé efectos retroactivos a la norma, aun prescindiendo que en esta materia no se establece ningún tipo de disposición transitoria en el Decreto Ley citado, ya que no se trata de una norma que derogue otra diferente en este aspecto, toda vez que lo relativo al cómputo antigüedad en los términos en que lo venía haciendo la jurisprudencia no estaba establecido de forma expresa en ninguna disposición, sino que era una interpretación jurisprudencial, interpretación que ,reiteramos, hay que entenderla modificada y sin efecto a partir de la vigencia del precepto antedicho en su actual redacción. Por consiguiente, este motivo de recurso se desestima”⁶².

Este criterio lo ha vuelto a reiterar el mismo tribunal en fecha más reciente, así la SSTSJ Castilla y León (Valladolid) de 2 de diciembre 2022 (rec. 564/2022) concluyendo que el art. 16.6 ET (*“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,*

⁶² *Id.*

proporcionalidad y transparencia.”⁶³) no permite contabilizar sólo los periodos de actividad a efectos del cálculo de la indemnización.

4.7.- Sobre si en caso de falta de llamamiento, el trabajador fijo discontinuo puede acudir a la vía de la extinción del art. 50 del ET (falta de ocupación efectiva)

SSTS 691/2018, de 28 de junio de 2018 (Rec. núm. 159/2017)⁶⁴

En el caso enjuiciado, el Supremo concluye que en el supuesto en que un empleador incumpla la obligación de efectuar el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, los empleados afectados por la falta de llamamiento pueden, en todo caso, interponer una demanda por despido tácito. Sin embargo, el criterio del tribunal es que no es posible el recurso a la vía de la extinción regulada en el art. 50 del Estatuto de los Trabajadores (extinción por voluntad del trabajador), en este supuesto alegando falta de ocupación efectiva.

El caso sometido a la consideración del tribunal era el de una trabajadora fija discontinua que ante la falta reiterada de llamamiento de la empresa, no optó por ejercitar en su momento la acción de despido. Casi dos años después de la primera falta de llamamiento optó por ejercitar la acción de resolución judicial del contrato contemplada en el artículo 50 ET por supuesta falta de ocupación efectiva. Así el primer llamamiento que no fue realizado se remontaba a mayo de 2012 y la papeleta de conciliación no se presentó sino hasta enero de 2014.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social (en este caso de Algeciras) dio la razón a la trabajadora demandante y condenó a la empresa a abonarle la indemnización correspondiente a un despido improcedente.

Sin embargo, en segunda instancia, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía estimó el recurso de suplicación presentado por el empresario. En la sentencia analizada de 28 de junio

⁶³ Sentencia del Tribunal Supremo, de 2 de diciembre de 2022, Castilla y León, Rec 564/2022 (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Castilla-y-Leon/Jurisprudencia/Jurisprudencia-del-TSJ/>).

⁶⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social de 28 de junio de 2018 Castilla y León, Rec 159/2017 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/737041433>).

de 2018, el Tribunal Supremo ratifica la sentencia del TSJA⁶⁵ y concluye que la vía de la extinción del artículo 50 ET por falta de ocupación efectiva no es posible.

4.8.- Sobre la falta de llamamiento a trabajadores fijos discontinuos en número superior al determinado para la obligación de presentar un ERE

SSTS 1619/2019, de 11 de abril (Rec. núm. 1200/2017)⁶⁶

La cuestión sometida a la consideración del Supremo en esta ocasión ya había sido resuelta en ocasiones anteriores por el Alto Tribunal y, en palabras del propio tribunal consistió en *“determinar si la extinción del contrato de trabajo fijo discontinuo que vinculaba al actor con la empresa demandada, debe calificarse como despido nulo por no haberse seguido los trámites previstos en el artículo 51 Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos, cuando su cese, sumado a los de otros trabajadores fijos discontinuos de la misma empresa y acordados en las mismas fechas, supera los umbrales numéricos previstos en aquél precepto”*⁶⁷

El tribunal vuelve a concluir que la ausencia de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos en número superior a los umbrales que obligan a una empresa a recurrir al despido colectivo implica la declaración de nulidad del mismo.

En el mismo sentido que el pronunciamiento anterior, el tribunal nos recuerda otros, así diversas sentencias de 10 de mayo de 2017 (Rec. números 1246, 1623 y 3853 de 2016⁶⁸), así como por la de 18 de octubre de 2018 (R. 3594/2016⁶⁹).

⁶⁵ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

⁶⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de abril de 2019, Rec.1200/2017 (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/fc5873a8732a6f2a>).

⁶⁷ *Id.*

⁶⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de mayo de 2017, Rec. núm. 1246, 1623 y 3853 de 2016 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/682378645>).

⁶⁹ Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de octubre de 2021 Rec. núm.3594/2016) (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/877507388>).

4.9. - Sobre las consecuencias del llamamiento “tardío” de los trabajadores fijos discontinuos.

SSTS 553/2016, de 19 de enero de 2016 (Rec. núm 1777/2014)⁷⁰

En esta sentencia el tribunal aborda los efectos jurídicos del llamamiento tardío de un trabajador fijo discontinuo.

Con anterioridad a la misma, la doctrina jurisprudencial había venido pronunciándose en el sentido de que en situaciones de llamamiento tardío no cabía ejercitar la acción de despido, sino que, en todo caso, lo procedente era una reclamación por daños y perjuicios.

En el caso enjuiciado, se produjo un llamamiento “tardío” (el 9 de julio en lugar del 12 de junio) de un trabajador cuando éste ya había efectuado una reclamación por despido.

El trabajador había venido prestando servicios en diferentes campañas para la lucha contra incendios forestales.

Para el tribunal la falta inicial de llamamiento constituyó un despido: *“la posterior subsanación de la omisión producida mediante un llamamiento tardío efectuado cuando ya el trabajador ha reaccionado e impugnado su despido no es más que un intento de recomponer una relación laboral rota por decisión empresarial manifestada a través de la omisión del deber de llamada”⁷¹*

4.10.- Sobre la falta de llamamiento de trabajadores fijos discontinuos cuando existen causas objetivas.

SSTS 4170/2012 de 23 de abril (Rec. núm. 3106/2011)⁷²

⁷⁰Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de enero de 2016, Rec.1777/2014 (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b94f90fcb9b2b0ba/20210622>).

⁷¹ *Id.*

⁷² Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 23 de abril de 2012, núm 4170/2012 (versión electrónica <https://vlex.es/vid/-375392514>)

En el caso enjuiciado por esta sentencia, una serie de trabajadores con contratos fijos discontinuos no fueron llamados por la empresa empleadora en el año 2009, si bien la empresa les envió una comunicación escrita en la explicaba que no se procedería a su llamamiento en 2009 debido a que se había producido una reducción drástica en el consumo pero que no consideraban extinguida la relación laboral y que de acuerdo con las previsiones que se habían realizado para 2010, les volverían a llamar. De hecho, en 2010 se produjo tal llamamiento.

No obstante lo anterior, una serie de trabajadores demandaron a la empresa considerando que la falta de llamamiento en el año 2009 constituía un despido.

En este caso, el tribunal apreció que había causas objetivas para la falta de llamamiento que quedaron claras en la comunicación efectuada en el año 2009, así como la intención de la empresa de continuar con la relación laboral.

De entrada, el tribunal recuerda que el llamamiento no puede ser eludido por la voluntad unilateral de la empresa. Sin embargo, la Sala continúa expresándose del siguiente modo:

“No obstante, considera la Sala que la comunicación dirigida por el empresario a los trabajadores el 29 de septiembre de 2009 sirve para constatar que en la misma no cabe apreciar voluntad resolutoria del contrato, al contener tan solo la advertencia de que no serán llamados en ese año por la caída del consumo, bastando con el personal fijo, procediendo posteriormente al llamamiento de una parte de los mismos en 2010. Por ello se considera subsistente el contrato e inexistente la infracción de los preceptos denunciados”⁷³.

4.11.- Sobre la forma de realizar el llamamiento y el plazo de antelación.

SAN 5513/2022, de 5 de diciembre de 2022 (Rec. 287/2022)⁷⁴

Esta sentencia ya ha sido ampliamente comentada en el apartado 2.2. anterior al referirnos a las características de la relación fijo-discontinua.

⁷³ *Id.*

⁷⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 5 de diciembre de 2022, Madrid (Versión electrónica-
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f9b34a33a5fec2b9a0a8778d75e36f0d/20221214>)

En este punto, se recuerda simplemente que la Audiencia Nacional en la sentencia de 5 de diciembre de 2022 ha avalado que el llamamiento a los trabajadores fijos discontinuos se pueda realizar mediante la aplicación WhatsApp y que, asimismo, ha considerado que no hay circunstancias que justifiquen un plazo para el llamamiento inferior a 48 horas.

5.-ANÁLISIS, VALORACIÓN Y CONCLUSIONES. -

- La **temporalidad en el empleo constituye una forma clara de precariedad laboral**. El trabajador temporal vive con mayor incertidumbre, una incertidumbre que le va a afectar no sólo a su vida laboral sino también a su vida privada. En efecto, la principal consecuencia de la temporalidad para estos trabajadores será la inseguridad económica, inseguridad económica que afectará a la organización y disfrute de toda su existencia, no sólo la laboral.

- A la luz de las consideraciones anteriores se concluye que efectivamente, **con la reforma laboral se ha conseguido un drástico descenso del número de contratos temporales**. En efecto, la reforma ha producido una disminución de la precariedad laboral en un importante número de trabajadores, que han pasado de encadenar múltiples contratos temporales a la modalidad de contrato fijo-discontinuo, con un régimen más ventajoso para ellos, sobre todo en lo referido a las indemnizaciones por despido. Más peso de la contratación indefinida en comparación con la temporal parece apuntar a una reducción muy importante de la precariedad laboral. **Indudablemente, un trabajador con un contrato indefinido tiene más certidumbre y derechos que un trabajador con un contrato temporal** y más certidumbre y más derechos implica menos precariedad pero es necesario analizar más en profundidad los efectos de la nueva regulación en la vida de las personas.

- En nuestra opinión, el contrato fijo discontinuo es igualmente **una herramienta útil al empleador** para evitar los límites impuestos a la contratación temporal a la vez que garantiza la disponibilidad de la mano de obra que se precisa en cada momento según las necesidades de la empresa a la vez que se mantiene la supresión de las cargas laborales en los periodos de inactividad y evita la inseguridad jurídica.

- Tampoco puede olvidarse que **la única causa que provoca precariedad laboral no es la temporalidad**. Es obvio que un salario insuficiente igualmente coloca al trabajador en situación precaria.

- **No parece que tenga mucho sentido que el legislador haya establecido una duración máxima de los periodos de inactividad a falta de convenio de 3 meses**. El periodo de inactividad debería en todo caso de depender de realidades objetivas, establecidas o no en convenio.

De hecho, ya hemos visto que la jurisprudencia y la doctrina se pronuncian en el sentido de que la falta de llamamiento no siempre equivale a despido. Es por eso que la disposición relativa a la duración máxima de los periodos de inactividad pueda dar lugar a episodios de conflictividad al introducir inseguridad jurídica. Y es que no siempre es fácil acertar con las previsiones de los ciclos de productividad en todas las actividades.

- **Tener un contrato indefinido no significa necesariamente disfrutar de un salario suficiente** que permite llegar a fin de mes sin agobios. Un contrato fijo-discontinuo con largos periodos de inactividad o de empleados sin derecho a percibir la prestación de desempleo por no haberse cumplido los periodos de cotización o a tiempo parcial no permiten alcanzar un salario suficiente a pesar de tratarse de un contrato indefinido. En este sentido, no podemos dejar de recordar que según los datos del SEPE únicamente un 41,1% de los contratos indefinidos lo es a jornada completa. Y muchos de los que tienen un contrato a tiempo parcial pueden tenerlo no por decisión propia.

Como se ha expuesto anteriormente, **los contratos duraron en 2022 una semana menos que en 2021. Este dato no avala precisamente un descenso real de la precariedad laboral.**

Compartiendo nuestras dudas, la profesora López Balaguer se expresa como sigue:

“si realmente la decisión de canalizar el trabajo temporal a través del contrato fijo-discontinuo ampliando el ámbito de aplicación de este contrato, es acertada desde la perspectiva de la precariedad del empleo. Hay que tener en cuenta que, al fin y al cabo, la peculiaridad del modelo fijo-discontinuo es precisamente esto último, es decir, es fijo, pero no conlleva la continuidad en la prestación. Con ello la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras es relativa desde la perspectiva de la garantía de un trabajo que equivalga a seguridad laboral y económica”⁷⁵.

- Desde antiguo se ha promovido la contratación temporal como forma de lucha contra el desempleo. En este sentido, con los datos de que se dispone **no es posible descartar que como**

⁷⁵ López Balaguer, M. El nuevo contrato fijo discontinuo. Lex Social, Revista de Derechos Sociales 1/31/2023, p.13.

consecuencia de realizarse menos contrataciones haya aumentado el desempleo (descontando el efecto del mero paso de trabajadores con contrato de obras o servicios a contratos fijos-discontinuos). Este aumento obedecería a que los empleadores habrían contratado a menos personas de las que habrían contratado de subsistir el régimen anterior provocando que la precariedad de este grupo que queda en situación de desempleo haya aumentado. Y habría aumentado porque las potenciales contrataciones habrían sido temporales sí, pero estas personas no habrían quedado en situación de desempleo. Llegados a este punto se puede convenir que la situación de una persona desempleada es por lo general más precaria que la situación de una persona que tiene un contrato temporal por obra o servicio.

Por lo tanto, no se trata sólo de comparar porcentajes de contratos indefinidos y contratos temporales, hay que prestar también atención a otros puntos y desafortunadamente sólo con los datos ofrecidos por el SEPE no es posible colegir con exactitud qué efectos reales ha tenido la reforma en términos de reducción total de desempleo (sin el efecto de los contratos fijos-discontinuos). Sería deseable que al menos en las próximas estadísticas que se hagan públicas se discrimine entre aquellos que se encuentran en situación de suspensión del contrato y aquellos que han perdido definitivamente su empleo. Incluso, se podría identificar quienes, entre el grupo de demandantes de empleo con un contrato activo fijo-discontinuo y si lo es a tiempo parcial o a tiempo completo.

En definitiva, podríamos concluir que la reforma ha producido un descenso de la precariedad laboral en un importante número de trabajadores, que han pasado de enlazar sucesivos contratos de obras o servicios a la modalidad de contrato fijo-discontinuo, con un régimen más ventajoso para ellos. Sin embargo, esa reforma puede haber provocado que otras personas que antes eran contratadas bajo la modalidad de contratación temporal hayan quedado en situación de desempleo y en la práctica la duración media de los días contratados se ha visto reducida. Asimismo, ni antes ni ahora el contrato fijo-indefinido es equivalente a la contratación ordinaria indefinida a tiempo completo. Se trata en todo caso de contratos especiales que no ofrecen una solución duradera y óptima para los trabajadores. **Son los más precarios de los contratos indefinidos.**

En todo caso, **habría que complementar esta medida con otras más eficientes que favorecieran:**

- el incremento real de nuevas contrataciones (no el mero cambio de un tipo a otro de contrato),
- el incremento de la duración media de los contratos,
- el incremento de los contratos a tiempo completo y
- la mejora de los mecanismos de inspección y control, que deben garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y la protección de los derechos de los trabajadores, en especial debe controlarse que las empresas no abusen de la modalidad de contratos fijos-discontinuos.

6. FUENTES DE INVESTIGACIÓN

6.1 Legislación

-Auto del Tribunal de Justicia Europea, de 15 de octubre de 2019 (Versión electrónica <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=219442&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7357078>).

-Exposición de Motivos del 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 núm 30/12/21).

-Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. (BOE 27/07/2013, art 9 y 12).

-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 24/10/15 art 16).

-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 24/10/15 art 16).

-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 24/10/15 art 12.1).

-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 24/10/15 art 16.4).

-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 24/10/15 art 16).

-Real Decreto Ley1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de protección social de artistas. BOE 11/01/2023.

6.2 Jurisprudencia

Sentencia de la Audiencia Nacional, de 5 de diciembre de 2022, núm 162/2022 (Versión electrónica

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f9b34a33a5fec2b9a0a8778d75e36f0d/20221214> Fecha de última consulta 4/03/2023).

-Sentencia de Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de 23 abril de 2012 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/444403290>).

-Sentencia del Tribunal de Justicia Europea 11 de febrero 2021, (Versión electrónica <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=237642&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5041401>; fecha de última consulta: 21 abril 2023).

-Sentencia del Tribunal Superior de Cataluña, Sala de lo Social, de 24 abril de 2012 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/444403290> Fecha de última consulta (22/04/23).

-Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de mayo de 2017, Rec. núm. 1246, 1623 y 3853 de 2016 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/682378645>).

-Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de mayo de 2021, Castilla y León, Rec.453/2021 (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b94f90fcb9b2b0ba/20210622>).

-Sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de abril de 2019, Rec.1200/2017 (Versión electrónica

-Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de marzo 2021, Madrid, Rec. 85/2021, (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/53b1b1721a75d34a0d7f82b14265645f4d777a3a29180cde>).

-Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de octubre de 2021 Rec. núm.3594/2016) (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/877507388>).

-Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de enero de 2016, Rec.1777/2014 (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b94f90fcb9b2b0ba/20210622>).

-Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de febrero de 2019, núm 971/2017 (Versión electrónica – base de datos Aranzadi instituciones).

-Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de julio de 2022, Castilla y León, Rec.1422/2022 (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Castilla-y-Leon/Jurisprudencia/Jurisprudencia-del-TSJ/>).

-Sentencia del Tribunal Supremo, de 2 de diciembre de 2022, Castilla y León, Rec 564/2022 (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Castilla-y-Leon/Jurisprudencia/Jurisprudencia-del-TSJ/>).

-Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de enero de 2022, núm 53/2022, Rec núm 2289/2019 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/896147654>).

-Sentencia del Tribunal Supremo, de 30 de julio de 2020, Sala de lo Social núm 730/202, Rec núm 324/2018 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/849505692>).

-Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social de 28 de junio de 2018 Castilla y León, Rec 159/2017 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/737041433>).

-Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, de 12/04/2011 , Versión electrónica: <https://vlex.es/vid/276152207> Fecha última consulta 24/03/2023).

-Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 12 de enero de 2023 (Versión electrónica <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bc5133b4dee1dc22a0a8778d75e36f0d/20230126> Fecha de última consulta 25/05/2023).

-Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 27 de Abril de 2022 ,Sección 1 Rec. 812/2019 (Versión electrónica <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-385-2022-ts-sala-social-sec-1-rec-812-2019-27-04-2022-48416731> Fecha última consulta 25/05/2023).

-Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 27 de Abril de 2022, Sección 1 Rec. 812/2019 (Versión electrónica <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-385-2022-ts-sala-social-sec-1-rec-812-2019-27-04-2022-48416731> Fecha de última consulta 25/05/2023).

-Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, fecha 08/06/2022 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/906833521> Fecha de última consulta 24/05/2023).

-Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de los Social, de 29 de diciembre de 2020, Madrid, núm 1137/2020 (Versión electrónica <https://vlex.es/vid/854366232>).

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 24/10/15 art 16 previo a la reforma modificado con efectos desde el 30/03/2022).

6.3 Obras Doctrinales

-Goerlich Peset, J.M., “Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías, Labos, Vol 3, Número extraordinario “La reforma laboral de 2021, p. 69.

-López Balaguer, M. El nuevo contrato fijo discontinuo. Lex Social, Revista de Derechos Sociales 1/31/2023, p.13.

- 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), 35-63.

- Pilar Nuñez-Cortés Contreras/Eva María Blazquez Agudo.”La Contratación Laboral tras la reforma 2022”.Editorial Tecnos, 2022.

6.4 Recursos de Internet

-Datos nacionales de Contratos registrados”, Resumen datos estadísticos del Servicio Público de Empleo Estatal 2023 (disponible en <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/contratos.html>; última consulta 15/05/23).

-Estadísticas de Empleo, Eurostat (disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/es&oldid=220991 Fecha última consulta 17/03/2023).

-“Evolución de los contratos totales, indefinidos y temporales según variación mensual y anual en 2021”. Publicado: 1/2/2023 Fuente: Ministerio del Trabajo, SEPE.

-“Evolución de los contratos totales, indefinidos y temporales según variación mensual y anual en 2021”. Publicado: 1/2/2023 Fuente: Ministerio del Trabajo, SEPE.

-Gonzalo Núñez Sarompas, abogado y profesor del Máster de Asesoría Jurídico-Laboral de la Universidad a Distancia de Madrid (Udima). Declaraciones a diversos medios de comunicación.

-“Indicadores de Calidad de Vida, el trabajo temporal” p.22 Instituto Nacional de Estadística (disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735110672%3B&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084; fecha de última consulta: 20 de abril de 2023).

--Indicadores de Calidad de Vida, el trabajo temporal” Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística (disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735110672%3B&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084; fecha de última consulta: 22 de abril de 2023).

-“La temporalidad del contrato indefinido”, Sindicato USO (disponible en <https://www.uso.es/la-temporalidad-del-contrato-indefinido/>).

