

UNA VISIÓN DE CONJUNTO DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

Roberto Gutiérrez Arranz



**UNA VISIÓN DE
CONJUNTO DEL CONTRATO
FIJO-DISCONTINUO**

UNA VISIÓN DE CONJUNTO DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

Roberto Gutiérrez Arranz

Profesor de la UEMC, Inspector de Trabajo

COLEX 2025

Copyright © 2025

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Roberto Gutiérrez Arranz

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, C.P. 15004
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-921-7
Depósito legal: C 250-2025

*Para Jorge: matemático del cariño y
con una inteligencia aritmética.*

SUMARIO

Introducción.....	11
La redacción del Estatuto de los Trabajadores.....	13
El fijo-discontinuo como contrato a término.....	15
La intermitencia y el marco temporal anual.....	19
Cambio del contrato ordinario al fijo-discontinuo.....	23
Contrato por circunstancias de la producción vs. fijo-discontinuo.....	27
Intervalos carentes de homogeneidad y actividad superior al año.....	39
Escasa o nula interrupción entre campañas.....	43
Las condiciones que ponga un convenio colectivo para obtener la condición de fijo-discontinuo.....	47
Cláusulas del contrato de trabajo.....	53
La antigüedad.....	57
La externalización de actividades, el contrato de ejecución de una obra y la subcontratación.....	61
Puesta a disposición de fijo-discontinuo por empresa de trabajo temporal.....	69
Sector de la construcción: El contrato indefinido adscrito a obra y el fijo-discontinuo adscrito a obra.....	75
Contrato a tiempo parcial del fijo-discontinuo.....	79

Información sobre puestos vacantes.....	81
Información sobre las previsiones de contratación de fijo-discontinuos.....	83
Bolsa de empleo y censo.....	85
Periodo mínimo de actividad.....	87
Indemnización por fin de campaña.....	91
La incapacidad temporal.....	93
Base reguladora.....	95
Incapacidad temporal fuera de campaña.....	99
Jubilación anticipada y los seis meses inscrito como desempleado.....	103
Suspensión por causas económicas, técnicas o productivas..	107
Forma de llamamiento.....	111
Los criterios de llamamiento.....	115
Despido por falta de llamamiento.....	123
Plazo para impugnar el despido.....	129
Llamamiento tardío.....	139
Despido colectivo.....	141
Indemnización por despido improcedente.....	143
Salarios de tramitación.....	145
Varios contratos con la misma empresa.....	147
Azucareras.....	155

INTRODUCCIÓN

El hecho de que la rupturista reforma en los contratos de trabajo que se llevó a cabo en 2021 surgiera con un importante condicionante: el contrato fijo ordinario no se tocaba, exigió que se arbitrara una «vía de escape» a través del fijo-discontinuo. Si se quería hacer casi único protagonista del mercado de trabajo al contrato indefinido, una solución transaccional era apostar por un contrato híbrido: cuerpo de fijo pero alma de temporal. En efecto, el contrato fijo-discontinuo estadísticamente es indefinido, pero tiene hechas de temporal desde el momento que le da a la empresa suficiente flexibilidad y hace que el trabajador concernido no se sienta *staff* propiamente dicho, sino que sigue viéndose como un *outsider*. Ha sido un avance, cierto, el fijo-discontinuo tiene más ventajas que un temporal, pero hay una gran relajación o vacío normativo (se deja las cosas ampliamente en manos de la negociación colectiva) que, por lo menos hasta la fecha, ha provocado no pocas dudas.

Todo depende de la situación económica, en época de crecimiento poco importará ser fijo-discontinuo pues el trabajador podrá tener alternativas. Por el contrario, cuando no vengán tan bien dadas, la incertidumbre y el coste social será elevado: recordemos que los periodos de inactividad de la persona trabajadora corre a costa del mercado (del contribuyente) en general no del empresario que puede mandar al trabajador a la inactividad a coste cero. Por otro lado, el fijo-discontinuo en los sectores no estacionales o de temporada (las empresas que trabajan para terceros a través de un contrato de obra o servicio con fecha de finalización) lo que hace el fijo-discontinuo es replicar a la anterior sucesión de contratos temporales (mismo perro con distinto collar).

En cualquier caso, trasunto del contrato a tiempo parcial, no en vano ha estado bajo su paraguas regulador durante mucho tiempo, tiene unos resortes y posibilidades que pueden dar al mercado la flexibilidad que necesita y que el contrato a tiempo parcial ha venido dando de una manera satisfactoria.

Se aborda en este trabajo, algo inédito hasta ahora en el panorama editorial, una visión completa de todas y cada una de las situaciones que surgen alrededor de esta modalidad contractual. Además, a través de una exégesis detallada de la jurisprudencia se afrontan los casos que más dudas han suscitado en el pasado y que ahora se manifiestan con más fuerza desde el momento que la figura se ha generalizado.

LA REDACCIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Dice el artículo 16.1 Estatuto de los Trabajadores: *«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»*.

Empieza, quizá, con una redundancia pues habla del *«contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo»*, cuando, evidentemente, porque esa es su razón de ser, no sería preciso remarcarlo: no hay un contrato *temporal* fijo-discontinuo¹.

Sigue diciendo que un contrato fijo-discontinuo será legal si:

- Es para realizar trabajos de naturaleza estacional o de temporada.

1 La sentencia del TJUE asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22, sobre los indefinidos no fijos en la Administración que llevan durante un largo periodo de tiempo con el mismo contrato, en el primer caso (C-59/22) revisa la relación fija discontinua de un trabajador en extinción de incendios. Expresamente el TJUE dice que no se pronuncia sobre la cuestión. Pero, desde el momento que luego señala que a efectos del Acuerdo Marco que recoge la Directiva 1999/70 hay que considerar a ese trabajador como temporal, cabría pues la matización de que no todo contrato fijo-discontinuo reúne la condición de fijo.

- El desarrollo de trabajos en el marco de contrataciones que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Todos los demás trabajos, siempre que sean intermitentes y haya certeza sobre su existencia.

Es decir, tienen que ser intermitentes (con solución de continuidad), pero tras el *interin* se volverán a dar sí o sí: («*tengan periodos de ejecución ciertos, determinados* (dies certus an et quando) o *indeterminados* (dies certus an incertus quando)»).

La redacción es clara y comprensible, aunque relativamente imprecisa. Si como parece desprenderse de los términos en que está escrita, hay una cláusula de cierre omnicomprendiva, lo demás estaría incluido como meros enunciados *ad exemplum*. No pasaría nada, la técnica legislativa llena los códigos de listados a modo de ejemplo de distintos supuestos que quedarían dentro de la realidad que se quiere normar para facilitar la interpretación y aplicación del precepto. Pero es que, en principio, como ha quedado el artículo 16 Estatuto de los Trabajadores, esa no parece ser la intención, sino que es como si quisiera dar a entender que para los fijos-discontinuos hay una tripla de posibilidades (cuádrupla si se incluye a los contratos a través de empresa de trabajo temporal). Entendemos que no es así, desde el momento que no hay ninguna distinción en cuanto a la regulación (otra cosa es lo que digan los convenios colectivos). Solo hay un tipo de contrato fijo-discontinuo presidido por las dos palabras claves: «intermitencia» y «certeza». El resto son ejemplos que recogen los supuestos más habituales, pero que, insistimos, al menos normativamente, no son una clase dentro del género.

EL FIJO-DISCONTINUO COMO CONTRATO A TÉRMINO

Por el derecho civil sabemos que los elementos accidentales de los negocios son la condición, el término y el modo. Pues bien, el contrato de fijo-discontinuo lleva en su ADN uno de ellos: el término o plazo. No es un contrato condicional, pues sería requisito que el acontecimiento fuera incierto, y ya se ha dicho que uno de los dos pilares de este contrato es la certeza de que el día llegará; ni modal, pues, perfeccionado, no se imponen cargas adicionales a las partes para que pueda desplegar sus efectos.

Cuando hay un plazo o término en un contrato implica que sus efectos unas veces están en *stand-by* y otras en pleno desarrollo. Empleador y empleado quieren (bueno, hay trabajadores que quieren y otros que no les queda más remedio) que los efectos del contrato se subordinen a la llegada de un cierto día que se señala como término inicial (*dies a quo*), y que se vuelva a un periodo de latencia cuando llegue el término final (*dies ad quem*).

Lo explica el artículo 1125.2 Código Civil, que entiende por día cierto aquel «*que necesariamente ha de venir, aunque se ignore cuándo*»; y lo dice el propio Estatuto de los Trabajadores: el día que haya tarea debe ser cierto. Ese día llegará, siempre volverá a haber tarea.

A diferencia de las obligaciones condicionales en las que el nacimiento de la obligación queda subordinado a que se materialice la condición, por lo que, mientras tanto, las partes solo tienen expectativas y no derechos; cuando se trata de término solo está pendiente la efectividad del contrato, ya que, las obligaciones a término nacen cuando se contraen; solo queda aplazada la exigibilidad.

Son el contrato o el convenio colectivo los que establecen cuándo se activa y se desactiva la prestación. Pero estamos en derecho del trabajo, aquí la autonomía de las partes es menor que en derecho común. Puede que existan unas coordinadas bastante precisas, con lo que la seguridad jurídica y la confianza o expectativas del empleado sean elevadas; pero puede que sean imprecisas, con lo que las cosas se complican algo más. En todo caso, «imprecisas» no es sinónimo de «ambiguo», «vago» o «equivoco». Así, si cuando peca de ello un contrato civil, dice el código civil que el «cuándo» lo puede fijar el juez, en sede laboral provocaría automáticamente por el lado del término inicial una falta de llamamiento y por el del término final la prolongación de los efectos del contrato o un derecho de reparación del daño sufrido por el trabajador por esa vaguedad de la cláusula contractual.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 26 de abril de 2001 revisa un caso muy común e interesante, acerca de lo que estamos hablando sobre el término, su certeza, determinación o indeterminación. Demanda un trabajador que ha sufrido una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ya que en años anteriores el fin de campaña era en junio, pero en el presente continuó hasta septiembre.

El convenio colectivo, dadas las características de los servicios, no establecía fechas para el llamamiento y cese, *«como no podría ser de otro modo»*, resalta el tribunal, sino criterios de actuación (importante retener esto). El convenio colectivo decía que los trabajadores serán alta y baja en función de las necesidades de producción, adaptando el volumen de plantilla al trabajo existente. Dando la baja definitiva en cada campaña a los operarios sucesivamente cuando se produjera la disminución de producto para que los que no pudieran trabajar con un mínimo de continuidad lo pudieran hacer en otro sitio.

Para el tribunal, el recurrente no tenía incorporado a su contrato el que su prestación de servicios debiera finalizar el 30 de junio de cada año, fecha que se venía repitiendo con regularidad años anteriores. Su cese estaba condicio-

nado por la disminución del producto o por la finalización de la temporada (*«dies certus an incertus quando»*). Por consiguiente, el hecho de que se le hiciera saber que la prestación de servicios iba a prorrogarse hasta septiembre no suponía modificación de sus condiciones de trabajo.

El contrato fijo-discontinuo ha recibido un aldabonazo con la profunda reforma legislativa de las modalidades de contratos de trabajo. La extensa redacción del actual artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores da cuenta de la importancia que el legislador de 2021 le ha querido otorgar a la figura, fomentando su uso y aquilatando, de la mejor manera posible, que no es fácil, los derechos y deberes de las partes.

Como figura atípica que es (cuerpo de indefinido-alma de temporal) presenta unas peculiaridades que los resortes prototípicos de la legislación laboral a veces —bastantes— no abordan bien. A aclarar las dudas interpretativas, pues, viene este proyecto, por otra parte, inédito hasta ahora en el panorama editorial español.

Con una redacción fluida (se puede leer de una tirada con la sensación cuando se acaba de: «comprendo de qué va este contrato»), y que huye de oscuros tecnicismos que más que provocar la lectura lo que hacen es disuadirla, el texto está pensado en todo momento en el asesor laboral para que tenga las respuestas a las preguntas que le hagan sus clientes.

De una forma sistemática, desgranando en profundidad, lineal y sucesivamente, cada apartado de ese artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (también se adentra en la Ley General de la Seguridad Social), el lector va a encontrar fácilmente el tema en concreto sobre el que se quiera consultar. Con el importante valor añadido de que en cada capítulo se recoge una relación de sentencias sobre el particular, exégesis que no se limita a una mera pincelada del asunto que trata cada resolución de nuestros tribunales, sino que las escudriña hasta el fondo.

ROBERTO GUTIÉRREZ ARRANZ

Roberto Gutiérrez Arranz es autor de varios libros y monográficos en revistas especializadas. Es inspector de Trabajo de profesión, además de colaborador en la UEMC. Al margen de las titulaciones oficiales ha cursado la especialidad de compliance y un máster en dirección y administración de empresas.

PVP 20,00 €

ISBN: 978-84-1194-921-7



9 788411 949217