



Universidad
Rey Juan Carlos

Facultad de
Ciencias Jurídicas y Políticas

TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
CURSO ACADÉMICO 2023/2024
TERCERA CONVOCATORIA

EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2021

AUTOR: González Garzón, Mario

TUTORA: Molina González-Pumariega, Rocío

DNI: 54401124Y

En Alcorcón, a 17 de junio de 2024

Abreviaturas

AN	Audiencia Nacional
Art.	Artículo
CC	Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC.
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET.
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
RAE	Real Academia Española
RD Legislativo	Real Decreto Legislativo
RD – Ley	RD - Ley
SAN	Sentencia Audiencia Nacional
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TRLET	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

I. INTRODUCCIÓN.....	4
II. CONTEXTO HISTÓRICO.....	5
III. CONTRATO LABORAL.....	7
1. CONCEPTO DE CONTRATO.....	7
2. CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	8
3. MODALIDADES CONTRACTUALES.....	9
3.1 Indefinido.....	9
3.2 Temporal.....	10
3.2.1 Por circunstancias de la producción	10
3.2.2 Por sustitución del trabajador.....	11
3.3 Fijo discontinuo.....	11
IV. CONTRATO FIJO DISCONTINUO	12
1. FASES DEL CONTRATO	12
1.1 Formalización	12
1.2 Llamamiento	13
1.2.1 Forma.....	14
1.2.2 Incumplimiento de llamamiento.....	15
1.3 Periodo de inactividad	16
1.4 Resolución del contrato	17
1.4.1 Desobediencia del trabajador al llamamiento	17
1.4.2 No superación del periodo de prueba	18
2. REFORMA LABORAL DE 2021.....	19
2.1 Objetivos de la reforma.....	19
2.1.1 Estabilidad laboral	20
2.1.2 Aumento de las contrataciones en modalidad indefinida.....	24
2.2 Puntos críticos del contrato fijo discontinuo	25
2.2.1 Contrato fijo discontinuo parcial	25
2.2.2 Disponibilidad del contrato por las ETT.....	26
2.2.3 Papel de los negociadores de convenios colectivos sectoriales	27
2.3 Efecto de la Reforma Laboral de 2021	28
V. SUPUESTOS PRÁCTICOS	31
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. BIBLIOGRAFÍA.....	35
VIII. ANEXOS	37

I. Introducción

Actualmente, el mercado laboral se encuentra en un proceso continuo de evolución, tratando de adaptarse a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, bajo las directrices políticas que emanan del poder ejecutivo. Es por lo que a lo largo del trabajo se realiza un análisis de la Reforma Laboral de 2021 y la afectación que ha tenido con el tejido empresarial, con especial detalle en la reforma de los contratos fijos discontinuos.

Dentro de este contexto, el contrato fijo discontinuo se ha presentado a lo largo de la historia como una herramienta para combatir la temporalidad y la inestabilidad laboral. Este tipo de contrato de trabajo reviste las características de un contrato indefinido, pero con ciertas peculiaridades que requieren de su estudio en profundidad, ya que tiene la ventaja de contar con una duración indefinida y, además, cuenta con la disponibilidad del empresario para realizar el llamamiento correspondiente a sus trabajadores cuando inicie la actividad de la empresa.

La reciente modificación del artículo 16 del ET, a raíz de la aprobación del RD - Ley 32/2021 el 28 de diciembre, ha marcado un hito significativo en el ámbito laboral español. Más allá de lo que podría considerarse una mera reforma del contrato fijo discontinuo, esta enmienda ha supuesto la creación de un nuevo modelo contractual, una impresión compartida unánimemente por la doctrina especializada.

Esta revisión normativa tiene como objetivo principal dos finalidades claramente diferenciadas. En primer lugar, busca afinar el concepto de trabajo fijo discontinuo, tal como lo conocíamos hasta ahora. Se ha definido de manera más precisa, tomando en cuenta la naturaleza de las tareas realizadas, ya sean estacionales, vinculadas a actividades de temporada o intermitentes, con periodos de ejecución determinados o indeterminados. Esto ha unificado el régimen jurídico de todas las modalidades de prestaciones fijas discontinuas.

Por otro lado, se ha ampliado el ámbito de aplicación del contrato fijo discontinuo, incorporando dos nuevos supuestos: los trabajos realizados en el marco de contratos mercantiles o administrativos previsibles, que forman parte de la actividad ordinaria de la empresa; y la cesión de mano de obra a través de ETT. Esta ampliación no solo redefine el concepto de trabajo fijo discontinuo, sino que también transforma el panorama laboral al encauzar el empleo temporal a través de este contrato.

Sin embargo, surge la duda sobre si esta decisión de canalizar el trabajo temporal a través del contrato fijo discontinuo contribuye realmente a reducir la precariedad laboral. Si bien este modelo ofrece estabilidad relativa, al ser fijo, pero no continuo, la garantía de seguridad laboral y económica para los trabajadores puede resultar comprometida. A pesar de ello, la inclusión del contrato fijo discontinuo en estos nuevos supuestos representa un paso hacia una cultura de estabilidad laboral, al establecer vínculos permanentes entre empresas y trabajadores, con obligaciones adicionales durante los períodos de inactividad.

Las primeras cifras de empleo tras la entrada en vigor de la reforma sugieren un aumento significativo en el uso del contrato fijo discontinuo, junto con el contrato por tiempo indefinido ordinario, cumpliendo así el objetivo de fomentar el empleo fijo en España.

En resumen, la nueva versión del contrato fijo discontinuo va más allá del concepto tradicional, expandiendo su aplicabilidad a diversas realidades productivas y modificando su régimen jurídico. Esta reforma refleja un cambio sustancial en la legislación laboral española y plantea nuevos desafíos y oportunidades tanto para empleadores como para trabajadores.

II. Contexto histórico

Es cierto que el contrato fijo discontinuo se ha dado a conocer recientemente, ya sea por el revuelo que ha causado en los debates de ámbito político como jurisprudencial e incluso social o por medio de la Reforma Laboral de 2021, pero hasta entonces era un contrato desconocido para aquellos que no tenían una relación estrecha con esta figura, pero esta modalidad contractual, o por lo menos el predecesor de este, se remonta en España a la Segunda República¹.

El contrato de temporada, que años después sería relevado por el contrato fijo discontinuo, como su propio nombre indica, se celebraba únicamente con trabajadores que realizasen actividades de temporadas, de tal manera que el llamamiento que se producía en la siguiente temporada, fue consolidándose con los años llegando a constituirse como un derecho del trabajador temporero.

Tras pocos meses de finalizar la época del franquismo y con la introducción de las relaciones laborales en la Ley 16/1976 de 8 de abril, se produce una renovación del contrato de temporada, dando lugar a un contrato para los trabajos fijos discontinuos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, denominado a los trabajadores que tuviesen una relación contractual por medio de este contrato, trabajadores fijos discontinuos².

Años más tarde, a consecuencia de la reforma laboral de 1980, surge el ET gracias a la Ley 8/1980 de 10 de marzo, establece que el contrato se concierta de por tiempo indefinido, dejando de lado el resto de modalidades contractuales, sin embargo, en los años consecuentes se ejecutan nuevas modificaciones laborales que desembocan en la Reforma de 1984, que definitivamente acabo con el contrato fijo discontinuo ya que en su redacción establecía que los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Estas dos posibles modalidades contractuales entraban en conflicto con el trabajo de temporada, ya que mayoritariamente este era considerado un contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial o como un contrato temporal para cubrir la actividad de temporada³.

Tras esta reforma laboral, se dieron diferentes problemáticas, ya que se detectó una fuerte precariedad en las contrataciones temporales que generaban inestabilidad en el mercado de trabajo, punto que recibió diferentes reformas para adaptar y flexibilizar las relaciones laborales vigentes. Para conseguir la adaptabilidad al uso intensivo de la contratación temporal y proteger los derechos de los trabajadores, se optó por recuperar parte del contrato fijo discontinuo a través de un contrato indefinido a tiempo parcial, considerándolo como el contrato idóneo para fomentar el empleo sin recortar derechos a los trabajadores. Por ello, el legislador se compromete a proporcionar una regulación con mayor claridad, precisión y adaptabilidad a los tiempos vigentes, conseguido por la Ley 11/1994, que concedería mayor seguridad jurídica al uso de este contrato de trabajo⁴.

¹ LOUSADA AROCHENA, J. F., *El contrato fijo discontinuo tras la reforma laboral*, 1ªed., España, 2024, pg. 13. Bomarzo.

² *Ibi idem*, pg. 13.

³ CABERO MORÁN, E., *La reordenación de los contratos de trabajo y la reducción de la temporalidad* (Sección Estudios), Universidad de Salamanca, Salamanca, 2022, Número 88, pg. 8.

⁴ *Ibi idem*, pg. 8.

Hay que destacar que esta ley fue el artífice de una de las mayores reformas laborales que recibió el ET, mediante el que se trató de combatir la fuerte temporalidad de los contratos de trabajo.

Tres años después de la reforma de 1994, entra en vigor la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, cuyo único objetivo era dejar atrás la contratación temporal. Para paliar la temporalidad, la herramienta que se usó en esta reforma fue abaratar el despido de los contratos indefinidos, de tal forma que cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas y además sea improcedente, se indemnizará al trabajador con treinta y tres días de salario por año trabajado, igualándose a la indemnización por despido disciplinario⁵.

El objetivo que se perseguía a lo largo de los años era incrementar las contrataciones y mejorar la calidad de estas. Es por ello por lo que se introducen nuevas medidas, tras no conseguir los efectos que se deseaban con la ley de 1997, por lo que se llevó a cabo una nueva reforma laboral en 2001 mediante el RD Ley 5/2001 y la Ley 12/2001 de 9 de julio⁶.

Una de las medidas que mayor repercusión tuvo con esta reforma, fue la cotización a la seguridad social, que sufrió una modificación en perjuicio de los contratos temporales, aumentando la cotización empresarial un 36% por contingencias comunes a los todos los contratos de duración determinada⁷.

En cuanto al contrato fijo discontinuo, se considera que se divide en dos subtipos, por un lado, el contrato fijo discontinuo de temporada de fecha incierta, y, por otro lado, el de temporada de fecha cierta. El fijo discontinuo que no tenía fecha cierta generaba incertidumbre sobre la reincorporación del trabajador, característica que lo condenó a su clasificación como contrato temporal, regulándose en el artículo 15.8 del ET sobre los contratos temporales. En contraparte, el que poseía una fecha cierta de reincorporación, se mantuvo como contrato indefinido a tiempo parcial, al cual se le trató de dar repercusión para combatir la alta temporalidad.⁸

Ya en el año 2015, se introduce la refundición del ET mediante el RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se otorga independencia a la figura del contrato fijo discontinuo, diferenciándose del resto de modalidades contractuales, es decir, no se considera ni un contrato de trabajo temporal y tampoco un contrato indefinido a tiempo parcial, regulándose el en artículo 16 del ET hasta la fecha de hoy.

Por último, aunque se den nuevas reformas con diferentes reales decretos leyes, el que mayor vinculación ha tenido con el contrato fijo discontinuo ha sido la Reforma de 2021. En esta reforma, se le ha concedido autonomía plane a la figura del contrato fijo discontinuo, ya que como en la reforma de 1976, no se encuadra dentro de los contratos temporales ni tampoco de los indefinidos a tiempo parcial.

También se amplía el ámbito de aplicación de esta modalidad contractual, ya que podrán ser usados por parte de las ETT y dentro de las contratas. Junto con esta medida, se encuentran otras como la unificación contractual entre el contrato fijo periódico y el fijo discontinuo, autonomía normativa del propio contrato fijo discontinuo y la consagración del derecho al

⁵ *Ibi idem*, pg. 8.

⁶ LOUSADA AROCHENA, J. F., *Op. cit.*, pg. 14.

⁷ CABERO MORÁN, E., *Op. cit.*, pg. 9.

⁸ LOUSADA AROCHENA, J. F., *Op. cit.*, pg. 14.

llamamiento, cerrando puertas a diferentes interpretaciones y estableciendo el contrato fijo discontinuo como un contrato indefinido⁹.

Como se puede apreciar, la historia del contrato fijo discontinuo no ha sido fácil y aún menos clara, generando incertidumbre e inseguridad jurídica a su alrededor, que, tras la última reforma llevada a cabo, demuestra la poca capacidad del legislador, a lo largo de la historia, para definir, acotar y controlar el uso de este tipo de contratos.

III. Contrato laboral

1. Concepto de contrato

El concepto de contrato de trabajo no se encuentra recogido explícitamente en una ley, es decir, hay conceptos genéricos en diferentes legislaciones y jurisprudencia. A su vez, organismos e instituciones oficiales, como pueden ser la Seguridad Social o la Real Academia Española, proporcionan también su propia definición de contrato.

Comienza el que proporciona la RAE sobre contrato, de carácter genérico, indica que es un pacto entre dos partes, ya sea bien de forma oral o escrita, por el cual se obligan sobre una materia o cosa determinada y cuyo cumplimiento puede ser compelido¹⁰.

Por un lado, se encuentra la definición de contrato que brinda el CC, entre sus artículos 1254 y 1255, siendo una obligación entre una o varias personas respecto de otra u otras, a dar o prestar algo, siempre y cuando no sea contrario a la ley, la moral o el orden público¹¹.

Por otro lado, orientándose a un concepto más específico de contrato de trabajo, la definición que nos proporciona la Seguridad Social es de un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución¹².

Sin embargo, según el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, no define el contrato de trabajo explícitamente, pero si se puede extraer una definición del artículo 1.1, entendiéndose el contrato de trabajo como una herramienta de la que dispone el empresario para que la otra parte se comprometa a realizar un trabajo determinado, bajo su dirección, de carácter voluntario y remunerado¹³.

Con estas definiciones se concluye en un concepto de contrato de trabajo, definiéndolo como una la herramienta de la que disponen las personas físicas o jurídicas, que realicen una actividad económica, para vincular a los trabajadores, que, por voluntad propia y a cambio de una remuneración, realicen un trabajo determinado previamente pactado y bajo el mando de este.

⁹ *Ibi idem*, pg. 17-18.

¹⁰ Real Academia Española, s.f., definición 1.

¹¹ Art. 1254 y 1255 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC.

¹² Definición recogida en la página web del SEPE. (<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/caracteristicas-contrato.html>)

¹³ Art. 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET.

2. Caracteres del contrato de trabajo

Para poder celebrar un contrato de trabajo acorde con el ordenamiento español, se tienen que cumplir una serie de requisitos recogidos en el CC, en su artículo 1261, enumerados en tres.

Para que un contrato de trabajo sea válido, vinculante y acorde al derecho, debe cumplir estos tres requisitos esenciales; la capacidad contractual, tanto del trabajador como del empresario, concurrir una causa para la celebración de un contrato y el consentimiento de las partes¹⁴.

Comenzando por la capacidad contractual, nuestra legislación la regula en sentido negativo, es decir, menciona explícitamente quienes son las personas que no tienen la capacidad de celebrar un contrato. Estos sujetos son, por un lado, los menores no emancipados, y por otro, los incapacitados mediante sentencia firme que les priva de la capacidad de obrar y, por consiguiente, de celebrar un contrato de trabajo¹⁵.

Cabe destacar que cualquier contrato celebrado con un sujeto que no tenga la capacidad de obrar plena, se dará por válido, pero será anulable a todos los efectos legales. Como excepción, ciertos autores doctrinales, consideran que los menores no emancipados, mayores de 16 años, que lleven a cabo su propio negocio y tengan cierta capacidad de administración, podrán celebrar contratos válidos gracias a la capacidad de obrar demostrada¹⁶. Además, los menores no emancipados, tendrán derecho a llevar a cabo todos los actos necesarios para la defensa y conservación de los derechos adquiridos, ya sean reales o de crédito¹⁷.

En cuanto a la causa del contrato, se define como el fin que persigue este, de tal manera que, si se extrapolara al ámbito laboral, trataría del objetivo que tiene el contrato de trabajo, el cual, con carácter general, es el de desarrollar una actividad a cambio de una remuneración¹⁸.

Se añade que la causa debe cumplir con una característica básica como es la licitud, por lo que el contrato de trabajo debe tener un objeto lícito y que no se oponga a la moral. En caso de que el contrato no revistiese esta característica de licitud, se consideraría celebrado en fraude de ley y por consiguiente nulo¹⁹.

Para concluir, el consentimiento, que está estrechamente relacionado con los dos anteriores requisitos, se refiere a la voluntad de las partes con respecto al objeto del contrato, por lo que puede considerarse un contrato con causa cuando es conocido y consentido por las partes²⁰.

En resumen, el contrato laboral, acorde al derecho, requiere el consentimiento de las partes que sean legalmente competentes y capaces de actuar, así como un objeto lícito al que adherirse. Si alguno de estos requisitos no se cumpliese, estaríamos ante un contrato de trabajo ineficaz al contravenir la ley.

¹⁴ Art. 1261 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el CC.

¹⁵ O'CALLAGHAN, X., *Compendio de Derecho Civil*, 4ª ed., Madrid, 2022. pg. 2. Ramón Areces.

¹⁶ LÓPEZ SAN LUIS, R., *La capacidad contractual del menor* (Tes. Doc.) Universidad de Almería, Almería, 2001, pg. 3, en: <https://app.vlex.com/#/vid/191308> [Fecha de consulta: 16/04/2024].

¹⁷ *Ibi idem*, pg. 26.

¹⁸ MORATILLA GALÁN, I., "La causa como razón de ser del contrato se identifica con el propósito último y coincidente que conduce a las partes a su celebración" en, *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, Número 705, pg. 4.

¹⁹ *Ibi idem*, pg. 5-6.

²⁰ *Ibi idem*, pg. 9.

3. Modalidades contractuales

Es cierto que, a lo largo de los últimos 4 años, las modalidades contractuales han ido evolucionando, de tal manera que la diferencia tan notable que se encontraba entre el número de contratos indefinidos y de duración determinada se ha contraído de forma contundente, pero por el momento no se ha conseguido que las contrataciones indefinidas sobrepasen las contrataciones temporales.

Los datos que arroja el primer trimestre de este año es que, según las estadísticas del SEPE, se celebran 1.417.304 contratos de carácter indefinido y 1.911.535 contratos de carácter temporal, además hay 117.656 conversiones de contratos temporales en indefinidos²¹. Sintetizando más estos datos, se pueden clasificar los contratos de carácter indefinido en tres subgrupos; el indefinido a tiempo completo con 640.072, el indefinido a tiempo parcial con 339.128 y el fijo discontinuo con 438.104 contratos celebrados. En contrapartida se encuentran los contratos temporales que se pueden dividir en temporales a jornada completa con 1.301.392 y en temporales a jornada parcial, que ascienden a 610.143²².

3.1 Indefinido

El contrato de trabajo por tiempo indefinido es aquel celebrado entre el trabajador y el empresario con una fecha de fin no determinada, siendo ésta su característica principal²³. No es necesario que el contrato se estipule con carácter indefinido para que lo sea, ya que según establece el ET en su artículo 15 y el 8.2, el contrato de trabajo, en caso de que no se estipule por escrito otra cosa, se entenderá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa²⁴.

Las diferentes modalidades que encontramos son, principalmente, por el porcentaje de jornada que se estipule en el contrato de trabajo, es decir, este contrato se podrá celebrar, bien a tiempo completo o bien a tiempo parcial. Por un lado, se encuentra el contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, también denominado ordinario, que contará con la jornada máxima estipulada por convenio colectivo o, en su defecto, por la propia legislación laboral. Por otro lado, el contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial el cual, en comparación con uno a tiempo completo, incluye menos horas diarias, semanales, mensuales o anuales de las máximas establecidas²⁵.

Se suma a este tipo de contratos el contrato fijo – discontinuo, ya que, debido a su naturaleza, comparte características con los contratos indefinidos.

Al igual que el resto de los contratos, se podrá establecer un periodo de prueba, el cual deberá fijarse previamente por las partes y deberá quedar plasmado en el contrato por escrito, incluyendo de forma clara y precisa la duración de este²⁶.

²¹ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Estadística de Contratos marzo 2024*, España, 2024, pg. 23.

²² *Ibi idem*, pg. 23-24.

²³ PÉREZ CAMPOS, A.I., *Contrato de trabajo por tiempo indefinido*, España, 2024, pg. 2. Aranzadi.

²⁴ *Ibi idem*, pg. 3.

²⁵ *Ibi idem*, pg. 3.

²⁶ *Ibi idem*, pg. 4-5.

3.2 Temporal

El contrato temporal, atendiendo a su definición legislativa, trata de una modalidad contractual que tiene una vigencia cierta en el tiempo y se encuentra supeditada a dos circunstancias, las cuales, si no se produce al menos una de ellas, estaríamos ante el uso de una modalidad contractual errónea. La piedra angular de este tipo de contrato se encuentra en la causa habilitante para ello, siendo muy precisas las circunstancias que justifican el contrato y la relación con la duración del este²⁷.

Para poder celebrar este contrato, es necesario que, por un lado, se dé la situación en la que se necesiten trabajadores en la empresa debido a un aumento de la producción, que, en caso de no contratar nuevos trabajadores, produzca un detrimento de las ganancias de esta. Y, por otro lado, tenemos la sustitución de un trabajador que tenga siempre carácter de imprevisible, es decir, que no sea para sustituir un trabajador que se sabe con anterioridad la ausencia de éste en la empresa²⁸. Por ello, se entiende que, tras la Reforma Laboral de 2021, se ha tratado de minimizar al máximo la utilización de la contratación temporal, resumiendo este tipo de contratación en dos supuestos muy concretos que requieren de ciertas circunstancias para que puedan llegar a celebrarse.

Hay que recalcar que al igual que el contrato de trabajo por tiempo indefinido, se podrá acordar un periodo de prueba en este tipo de contratos, que deberá formalizarse por escrito y al inicio de la relación laboral.

3.2.1 *Por circunstancias de la producción*

El contrato de trabajo por circunstancias de la producción, regulado en el artículo 15.2 del TRLET, es aquel puede celebrarse en caso de que se den dos situaciones concretas, por un incremento ocasional e imprevisible de la producción empresarial o en ciertas situaciones previsibles de duración reducida.

Comenzando con el contrato por incremento ocasional e imprevisible de la producción, debe darse el supuesto en el cual la empresa, con los miembros de la plantilla de carácter fijo, no puedan cubrir el aumento de la actividad, ocasionando pérdidas en la empresa. También se puede dar el supuesto en el que la plantilla fija de la empresa, sufra ciertas variaciones y provoque una merma de la actividad. En estos dos casos, ya sea por el aumento de la productividad o variación en la plantilla, siempre de carácter imprevisible, la empresa podrá justificar la celebración de este tipo de contratos por una duración no podrá ser superior a seis meses²⁹.

En el caso del contrato por situaciones ocasionales y previsibles de duración reducida, se podrá celebrar por un tiempo no superior a noventa días en el año natural, donde la empresa deberá alegar el supuesto de acumulación de tareas no estacionales, ya que en caso contrario se podría celebrar un contrato fijo discontinuo³⁰.

²⁷ ORTIZ SOLÓRZANO ARUSA, M. C., *Modalidades de contrato de trabajo temporal*, España, 2024, pg. 10. Dialnet.

²⁸ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Contratos de duración determinada”, en AAVV., *Opiniones sobre la Reforma Laboral de 2021-2022*, Oviedo, 2022, pg. 201. KRK Laboral.

²⁹ ORTIZ SOLÓRZANO ARUSA, M. C., *Op. cit.*, pg. 9-10.

³⁰ *Ibi idem*, pg. 10.

3.2.2 *Por sustitución del trabajador*

El contrato por sustitución del trabajador, conforme al artículo 15.3 del TRLET, puede ser concertado entre el trabajador y la empresa en situaciones específicas definidas por la ley. Estas situaciones incluyen la sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto, la cobertura de una vacante generada por un proceso de selección o promoción, o la complementación de la jornada reducida de un trabajador de la plantilla. Es importante destacar que, si el contrato temporal se celebra para cubrir una vacante durante un proceso de selección, el puesto ofrecido en la vacante debe ser cubierto de forma definitiva³¹.

Como novedad en la Reforma Laboral de 2021, se añade una modificación al inicio de este tipo contractual, dándose la posibilidad de un inicio previo de quince días al comienzo de la causa del contrato³².

3.3 Fijo discontinuo

El contrato fijo discontinuo, regulado en el artículo 16 del TRLET, es un tipo de contrato diseñado originalmente para atender las necesidades de las empresas que operan de manera estacional. Esta modalidad contractual se adapta a la naturaleza cíclica de dichas empresas, las cuales experimentan períodos de actividad seguidos de pausas o interrupciones³³.

La característica distintiva de este tipo de contrato es su capacidad para ajustarse a la estacionalidad de la actividad empresarial, ya sea debido a interrupciones en la producción o a la realización intermitente de actividades³⁴.

Hay que destacar que este contrato no exige al trabajador la prestación de servicios todos los días y horas, pero sí un desarrollo normal y lógico en la actividad empresarial. Con ello lo que se pretende conseguir es que el trabajador no quede supeditado por completo al empresario, ya que, si se diese el caso, estaríamos ante un trabajo a llamada, donde el trabajador queda obligado al régimen que imponga el empresario y por tanto originaría una situación de invalidez contractual por ser contraria a la ley³⁵.

Actualmente, el concepto de contrato fijo discontinuo ha sido ampliado tras la Reforma Laboral de 2021, de tal manera que se podrán celebrar estos contratos para trabajos cuya actividad no sea de carácter estacional, pero sí de prestación intermitente dentro de periodo ciertos y determinados o indeterminados³⁶.

En resumen, el contrato fijo discontinuo actual está disponible para todas las empresas, independientemente de si tienen o no una actividad estacional. Este tipo de contrato es correcto para aquellas empresas que ofrecen servicios o realizan actividades de forma interrumpida durante periodos que pueden ser definidos o no definidos.

³¹ JOBS. I., “¿Qué es y en qué consiste el nuevo contrato de duración determinada para la sustitución?” en: <https://recursos-humanos.infojobs.net/contrato-duracion-determinada-sustitucion> [Fecha de consulta: 21/02/2024].

³² KLUWER, W., “Tipos de contrato de trabajo tras la Reforma Laboral” en: https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/tipos-de-contrato-de-trabajo-reforma#Contrato_por_substitucion [Fecha de consulta: 14/01/2024].

³³ LEFEBVRE, F., *Memento Contrato de Trabajo*, 2023-2024 ed., España, 2022, pg. 23. Lefebvre.

³⁴ MARTIN VALVERDE, A., *Derecho del Trabajo*, 31ª ed., Madrid, 2022, pg. 574. Tecnos.

³⁵ LEFEBVRE, F., *Op. cit.*, pg. 1.

³⁶ LOUSADA AROCHENA, J. F., *Op. cit.*, pg. 24.

IV. Contrato fijo discontinuo

El contrato fijo discontinuo, debido a sus características, tiene que formalizarse por escrito, ya que debe especificarse de forma clara y precisa los diferentes elementos esenciales que lo componen. Estos elementos esenciales tratan sobre la duración del periodo de actividad, y, por consiguiente, de inactividad, la jornada que realizará el trabajador mientras el contrato de trabajo se encuentre en su fase de actividad y la distribución horaria o de jornada³⁷, estipulándose un calendario de llamamientos que será entregada a la representación legal de los trabajadores³⁸.

1. Fases del contrato

El contrato de trabajo fijo discontinuo, a lo largo de su vigencia, pasa por distintas etapas a partir del momento de su formalización, desde un periodo de actividad en la que el trabajador realiza las tareas inherentes al contrato de trabajo, hasta la iniciación del periodo de inactividad por la terminación del propósito del contrato. Tras el periodo de inactividad, regresa de nuevo la actividad en el contrato de trabajo por la iniciación de la nueva campaña, pero ello no implica la extinción del contrato de trabajo, sino que este pasa a un estado de paralización, donde los efectos principales de este, referidos al trabajo y a la remuneración, quedan en una supuesta suspensión³⁹.

Por ello, el contrato de trabajo fijo discontinuo, en función de la etapa en la que se encuentre, surtirá unos efectos u otros en la relación que mantenga el trabajador con el empresario.

1.1 Formalización

Como se ha mencionado anteriormente, el contrato de trabajo fijo discontinuo deberá formalizarse por escrito debido a las características que presenta el propio contrato de trabajo y los requisitos que impone la legislación para la celebración de este.

Conforme al artículo 16.3 del ET, el contrato de trabajo fijo discontinuo deberá recoger de manera precisa estos requisitos, que deben ser establecidos con carácter estimado y concretarse en el momento del llamamiento, los siguientes aspectos:

- Duración del periodo de actividad, campaña o temporada.
- Especificación de la jornada y su distribución horaria.
- Forma en la que se establecerá el llamamiento acorde con el convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa⁴⁰.

Si los términos de formalización estipulados en este contrato no son observados, se considerará automáticamente como un contrato de duración indefinido ordinario. Este incumplimiento podría acarrear consecuencias legales para la empresa, a tenor del artículo 7.1 de la LISOS, el cual requiere expresamente la formalización por escrito de los contratos de

³⁷ MARTÍN VALVERDE, A., *Op. cit.*, pg. 576.

³⁸ *Ibi idem*, pg. 577.

³⁹ MARTÍNEZ BARROSO, M. R., “Luces y sombras de la ordenación del trabajo fijo discontinuo tras la reforma laboral” en, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Número 251/2022, p. 6.

⁴⁰ LOUSADA AROCHENA, J. F., *Op. cit.*, pg. 56.

trabajo. La falta de documentación escrita puede ser considerada como una infracción, teniendo como consecuencia la sujeción a posibles sanciones recogidas en la ley.

Es importante destacar que, en casos donde el contrato no esté formalizado por escrito y la empresa no pueda demostrar que el mismo está destinado a actividades de carácter estacional o intermitente, estaría cometiendo una infracción administrativa grave⁴¹.

Por tanto, se puede decir que las empresas que se dedican, parcialmente o en su totalidad, a realizar actividades estacionales no necesariamente se encuentran en la obligación de formalizar el contrato de trabajo fijo discontinuo por escrito, pero en contra parte, como novedad legislativa, las empresas que no se dediquen a este tipo de actividad intermitente, deberán formalizarlo por escrito al no poder demostrar que su actividad tiene la particularidad de ser estación o intermitente.

1.2 Llamamiento

El llamamiento dentro del contrato fijo discontinuo consiste en la notificación del empresario al trabajador, mediante unas formas previamente acordadas y ajustadas a derecho, del inicio de la temporada, campaña o periodo de actividad. Es por ello por lo que constituye, por un lado, el derecho para el trabajador a la reincorporación y, por otro, forma parte de las obligaciones del empresario⁴².

También es considerado una parte fundamental de este tipo de contrato de trabajo puesto que si este no existiera estaríamos ante un mero contrato de duración determinada al no existir una futura y previsible reincorporación del trabajador a la actividad empresarial. A lo que se debe sumar su utilidad a la hora de delimitar los periodos de actividad e inactividad dentro del propio contrato de trabajo⁴³.

Hay que destacar el hecho de que, si la actividad se diese en fechas ciertas, el llamamiento no será necesario al entenderse conocida la fecha de inicio de la actividad empresarial por parte de los trabajadores, dejando la obligatoriedad de realizar el llamamiento a las situaciones donde la actividad se desarrolla en fechas inciertas⁴⁴.

En cuanto a los tipos de llamamiento, se encuentran dos criterios, uno interno y otro temporal. Para los llamamientos que sigan el criterio interno, se podrán dar según:

- La distribución geográfica de la actividad, pues no es lo mismo realizar actividades de en zonas geográficas con distintas condiciones climatológicas o cualquier otro factor que pueda afectar al inicio de la temporada.
- La especialización profesional del trabajador, este criterio, extrapolable a cualquier otro trabajo, cada trabajador tiene una categoría profesional y se encuentra encuadrado dentro de una unidad, departamento o sector de la empresa, siendo este el originario de la selección de los trabajadores que inician su periodo de actividad.

⁴¹ *Ibi idem*, pg. 54.

⁴² IBERLEY, D. D., *Contrato fijo discontinuo*, 2023 ed., España, 2023, pg. 55-65. Colex.

⁴³ PARÍS MOLINS, M., “El impacto de la normativa sectorial en la gestión del llamamiento y los periodos mínimos de actividad del contrato fijo discontinuo tras la reforma laboral” en, *Trabajo y Derecho*, Número 97, pg. 7.

⁴⁴ MARTÍNEZ BARROSO, M. R., *Op. cit.*, pg. 29.

- El tiempo que el trabajador ha desarrollado esa actividad con anterioridad, puede suponer un criterio discriminatorio para el resto de los trabajadores que posean menor o nula experiencia.

El segundo criterio por seguir es el orden temporal, es decir, a la hora de iniciar la actividad, se deben seguir unos procesos de inicio y de continuación para el correcto desarrollo de esta, por lo cual, se puede seguir un orden de inicio por:

- Llamamiento simultáneo, donde la plantilla fija discontinua en su totalidad se reincorpora a la actividad.
- Llamamiento sucesivo, el cual establece un llamamiento progresivo, en el que una cantidad cierta de trabajadores fijos discontinuos realizan la puesta en marcha de la actividad. Una vez finalizado el proceso de puesta en marcha se incorporan el resto de los trabajadores. A esto se añade, que, a la hora de finalización de la actividad, se puede realizar este proceso de manera inversa, en otras palabras, se la mayor parte de la plantilla cesa en la realización de la actividad y se deja un remanente de trabajadores para atender la finalización de la actividad.
- Llamamiento rotatorio, es aquel que se nutre fundamentalmente de una bolsa de empleo, teniendo el carácter de equitativo y menos discriminatorio⁴⁵.

En conclusión, el llamamiento se podrá realizar a libre elección del empresario con arreglo a los criterios objetivos que impone la legislación, siempre y cuando no exista otra disposición en el convenio colectivo de su sector o en el acuerdo de empresa pactado entre el empresario y los trabajadores.

1.2.1 *Forma*

Como ya se ha indicado, un aspecto fundamental de este contrato de trabajo es el llamamiento del trabajador, lo que implica que esta etapa deberá cumplir una serie de formalidades o requisitos que se encuentran recogidos en los convenios colectivos o acuerdos de empresa, tal y como establece la ley.

Comenzando por los criterios que deben fijarse para llevar a cabo un orden en los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos, se especifica que deberán ser totalmente objetivos y formales. El criterio con mayor recurrencia es el de la antigüedad del propio trabajador, sin embargo, la legislación ha dejado abierta la posibilidad de introducir nuevos criterios, que reúnen el carácter formal y objetivo, como la especialización del trabajador de cara a la realización de su actividad laboral o las aptitudes que pueda poseer, tal como se ha aludido con anterioridad⁴⁶.

En cuanto a los requisitos formales del proceso de llamamiento, se encuentra la obligatoriedad, por parte del empresario, de que, ya sea por medio escrito o cualquier otro medio de recopilación, se deje constancia de que la comunicación ha sido notificada al trabajador. Además, la notificación deberá recoger de forma clara y precisa las condiciones de la incorporación y la suficiente antelación⁴⁷.

⁴⁵ LOUSADA AROCHENA, J. F., *Op. cit.*, pg. 6.7

⁴⁶ *Ibi idem*, pg. 5-6.

⁴⁷ CEINOS SUÁREZ, A., “Trabajos Fijos Discontinuos”, en AAVV., *Opiniones sobre la Reforma Laboral de 2021-2022*, Oviedo, 2022. KRK Laboral.

A estos requisitos se añade el deber de información a la representación legal de los trabajadores, asegurándose una doble comunicación, asegurando la comunicación a los trabajadores del inicio de la actividad⁴⁸.

En síntesis, la forma del llamamiento deberá respetar la forma estipulada por la legislación y a su vez los convenios colectivos o acuerdos de empresa, teniendo como mínimo indisponible:

- Formalización por escrito del llamamiento, al igual que los despidos, los tribunales consideran válidos los diferentes correos o las vías notariales. Cabe destacar que recientemente, los tribunales, en la SAN 5513/2022, han reconocido la legitimidad de realizar el llamamiento por medios como *WhatsApp* o mensaje de texto similar.
- Comunicación a los trabajadores y a la representación legal de estos, el cual deberá ser individualizado para cada trabajador⁴⁹.
- Deberá recoger de forma clara y precisa las condiciones en las que los trabajadores realizarán la actividad.
- Especificación del periodo de actividad y la forma en la que se distribuirá la jornada de trabajo.
- Plazo mínimo del aviso de inicio de la actividad, estableciéndose una antelación adecuada que no llegue a suponer un llamamiento sorpresivo que pueda obstaculizar la incorporación efectiva del trabajador.

Se entiende que, si el llamamiento no tuviese una forma ajustada a derecho, en los supuestos en los que el empresario se encuentra obligado a realizarla el llamamiento, estaríamos ante un contrato de trabajo a llamada y por ende en un contrato inválido.

1.2.2 Incumplimiento de llamamiento

Las posibles respuestas que pueden darse al llamamiento son dos, la aceptación del llamamiento e inicio del periodo de actividad por parte del trabajador o, en caso contrario, el incumplimiento del deber de llamamiento.

El primer caso es claro, pues el trabajador puede bien, comunicar su intención de acudir al llamamiento o simplemente acudir en la fecha del inicio de la temporada, campaña o periodo de actividad, dándose por empezada la fase de actividad del contrato de trabajo.

Sin embargo, el segundo caso, tiene diferentes controversias en las que profundizar. Puede darse un incumplimiento por cualquiera de las partes del contrato, dejando este como resuelto y, por consiguiente, la extinción de la relación laboral.

- Por parte del trabajador

En los supuestos en que el trabajador incumpla, bien la confirmación o bien la asistencia tras el llamamiento, no bastará para extinguir la relación laboral, puesto que la jurisprudencia y doctrina judicial establecen que la renuncia deberá ser clara, concreta, consciente, firme y terminante, entendiéndose como insuficiente la no asistencia por parte del trabajador a su puesto de trabajo tras ser llamado por el empresario, salvo que tenga carácter reiterado.

⁴⁸ LOUSADA AROCHENA, J. F., *Op. cit.*, pg. 6.

⁴⁹ *Ibi idem*, pg. 68.

Se suma a estos supuestos el de la renuncia voluntaria por parte del trabajador, comunicando su intención de no acudir al llamamiento y, por tanto, liberando a la empresa de la obligación de llamada del trabajador⁵⁰.

En contra parte, se encuentra el despido disciplinario por acumulación de faltas injustificadas al puesto de trabajo tras el llamamiento, que se formalizará como despido disciplinario y no como incumplimiento del llamamiento⁵¹.

Por tanto, aunque el trabajador no responda y no asista al llamamiento, no se podrá entender como incumplimiento al llamamiento realizado por el empresario. Además, este no se encontrará facultado para resolver el contrato por la vía de incumplimiento del llamamiento, tendrá que usar el despido disciplinario por falta injustificadas como camino alternativo.

- Por parte de la empresa

En los casos donde la empresa no realiza el llamamiento por el orden establecido, nuestra legislación califica el hecho como un despido ordinario en el que el trabajador podrá realizar las acciones judiciales oportunas, además de las consecuencias legales que tiene sobre la empresa, como multas de hasta siete mil quinientos euros según la LISOS. Hay que destacar que este despido no podrá justificarlo la empresa como un llamamiento con carácter tardío⁵².

Sin embargo, en el supuesto en el que la empresa deba adoptar medidas coyunturales o definitivas por causas objetivas, como puede ser la reducción de la demanda en la actividad, podrá incumplir la obligación del llamamiento, siempre y cuando alegue la justificación que la obligó a realizar tal incumplimiento⁵³.

- Consecuencias del incumplimiento del llamamiento

Según establece la norma, se podrán dar dos consecuencias como incumplimiento del llamamiento, por un lado, si se centra en la en la parte del trabajador, se encuentra la dimisión de este, ya sea de manera explícita o de manera implícita en los actos de inasistencia al puesto de trabajo. Por otro lado, tomando como referencia la parte de la empresa, se entenderá todo incumplimiento del llamamiento como despido del trabajador⁵⁴.

1.3 Periodo de inactividad

Esta fase el contrato de trabajo fijo discontinuo es esencial, pues si no existiese, se trataría de un contrato de trabajo temporal con una fecha de fin previamente acordada.

El periodo de inactividad es el periodo de tiempo que se encuentra entre la anterior campaña o temporada y la siguiente, donde el contrato de trabajo se encontrará en una especie de suspensión en la que no surtirá efectos para ambas partes. Esta parte del contrato se puede entender como el periodo en el que la empresa no necesita la prestación de los servicios de los trabajadores fijos discontinuos⁵⁵.

La jurisprudencia en este caso ha tenido en cuenta la vulnerabilidad que posee el trabajador fijo discontinuo, computando este periodo como efectivo a la hora de contabilizar la

⁵⁰ *Ibi idem*, pg. 71.

⁵¹ PARÍS MOLINS, M., *Op. cit.*, pg. 10.

⁵² *Ibi idem*, pg. 10.

⁵³ CEINOS SUÁREZ, A., *Op. cit.*, pg. 284.

⁵⁴ LOUSADA AROCHENA, J. F., *Op. cit.*, pg. 73.

⁵⁵ PARÍS MOLINS, M., *Op. cit.*, pg. 7.

antigüedad del trabajador, siendo, en cierto grado, discriminatorio para los trabajadores ordinarios a tiempo completo⁵⁶.

Para la concreción de su duración, la legislación ha delegado en los convenios colectivos esta función, los cuales establecerán unos plazos máximos y mínimos acordes al sector del que se trate. Sin embargo, el legislador ha querido regular los supuestos en los que se celebren contratos fijos discontinuos a través de contratas, donde si se ha pronunciado, estableciendo un límite máximo de 3 meses de inactividad⁵⁷.

Cabe destacar la posibilidad de regulación del periodo de inactividad por parte de los convenios sectoriales a través de bolsas sectoriales de empleo, cuyo objetivo es favorecer la contratación de los trabajadores que se encuentren inmersos en el periodo de inactividad. Con ello, se entiende que los trabajadores que se encuentren en inactivo podrán celebrar contratos de carácter temporal mientras dure la situación⁵⁸.

1.4 Resolución del contrato

El contrato de trabajo fijo discontinuo, al igual que los contratos de trabajo de carácter indefinido, podrán finalizar por las causas recogidas desde los artículos 49 hasta el 56 del ET, respetando la forma que se requiere para cada tipo de extinción contractual. Sin embargo, destacan dos puntos a la hora de resolver el contrato fijo discontinuo.

Por un lado, se encuentra la figura del llamamiento, considerado una consecuencia del incumplimiento de este y que, si así se diese, podría desembocar en la resolución del contrato con origen en el trabajador o en la empresa, como se ha explicado anteriormente. Este hecho reviste la cualidad de especial al solo tratarse de una resolución contractual propia de este tipo de contratos.

Y, por otro lado, el periodo de prueba asociado al contrato, que pese a las características que posee esta modalidad contractual, cabe la posibilidad de incluir un periodo de prueba.

1.4.1 *Desobediencia del trabajador al llamamiento*

Cuando un trabajador rechaza el trabajo, ya sea de manera explícita o tácita, puede resultar en la terminación del contrato laboral. Sin embargo, cómo el trabajador comunica o da a entender al empleador su decisión de no presentarse al trabajo después de ser convocado, puede determinar los pasos a seguir para resolver el contrato de trabajo:

- Si el trabajador decide no asistir a su puesto de trabajo tras la recepción del llamamiento y además éste comunica su voluntad, el empresario quedará absuelto de la obligación de llamamiento a este trabajador en la siguiente campaña, dándose por finalizada la relación laboral por dimisión del trabajador⁵⁹.
- Puede darse la situación similar a la anterior, pero sin que el trabajador comunique su voluntad de incorporarse a la actividad, es decir, rechaza el llamamiento de forma tácita. En este caso, el empresario deberá demostrar la voluntad del trabajador de

⁵⁶ GESTA. L., “El contrato fijo discontinuo: periodos de actividad e inactividad” en, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, Número 983/2022, pg. 2.

⁵⁷ PARÍS MOLINS, M., *Op. cit.*, pg. 7.

⁵⁸ *Ibi idem*, pg. 7.

⁵⁹ *Ibi idem*, pg. 9.

romper con la relación laboral vigente, que según establece la jurisprudencia, deberá revestir una forma clara, concreta, consciente, firme y terminante⁶⁰.

En resumen, para que el empresario pueda finalizar el contrato de trabajo, no basta con la mera incomparecencia del trabajador a su puesto de trabajo tras el llamamiento, pues deberá demostrar que el trabajador rechaza el llamamiento emitido por él. En contraparte, si se diese un rechazo explícito por parte del trabajador, el empresario podría resolver el contrato al considerarse abandono del puesto de trabajo, categorizándose como una baja voluntaria o dimisión del trabajador⁶¹.

Por último, hay que destacar que el trabajador no sufrirá consecuencias legales más allá de la terminación del contrato de trabajo, tras no acudir al llamamiento que realiza este último⁶².

1.4.2 No superación del periodo de prueba

Al igual que en el resto de los contratos, en el contrato fijo discontinuo se deberá reflejar por escrito el período de prueba exacto, cumpliendo con los límites estipulados en el artículo 17 del ET, los cuales serán de seis meses para técnicos no titulados y para el resto de los trabajadores un máximo dos meses⁶³.

Además, el periodo de prueba no solamente tendrá que constar por escrito, sino que deberá establecerse con claridad y exactitud, es decir, se debe evitar ambigüedades que puedan generar dudas entre las partes⁶⁴.

Éste hecho se debe gracias a la sentencia emitida por el TS con número de recurso 1269/2022, por la que se clasificó el despido que recibió la trabajadora como improcedente por haber sido cesada en un periodo de prueba que no se encontraba reflejado en el contrato, produciendo inseguridad jurídica. El TS unificó doctrina y sentó jurisprudencia con esta sentencia, siendo desde abril de 2023, obligatorio para todas las empresas el hecho de formalizar el periodo de prueba por escrito y con duración o fecha de finalización cierta⁶⁵.

Aunque esta reciente obligatoriedad surja a raíz del aumento de ceses en periodos de prueba tras la Reforma Laboral de 2021, no consigue una solución eficaz, ya que se centra meramente en la recogida por escrito y de forma precisa el periodo de prueba⁶⁶.

Sin embargo, el Gobierno ha comunicado que tomará medidas contra aquellas empresas que abusen del periodo de prueba en los contratos de trabajo mediante la ITSS, que estará capacitada para la búsqueda de esta mala praxis empresarial a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude. Es por lo que todavía no hay datos oficiales que reflejen la magnitud de este problema, el cual se estima que perjudique a un 10% aproximadamente de las contrataciones⁶⁷.

⁶⁰ *Ibi idem*, pg. 10.

⁶¹ DUQUE GONZÁLEZ, M., “El contrato fijo discontinuo tras el RD-Ley 32/2021: la introducción del trabajo a llamada en el ordenamiento español” en, *Trabajo y Derecho*, Número 97, pg. 12.

⁶² *Ibi idem*, pg. 13.

⁶³ MAESTRO ACOSTA, J., “Nuevo derecho a la fijación de la duración exacta del periodo de prueba en el contrato de trabajo” en, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Número 266/2023, pg. 2.

⁶⁴ PÉREZ CAMPOS, A.I., *Op. cit.*, pg. 5.

⁶⁵ MAESTRO ACOSTA, J., *Op. cit.*, pg. 2.

⁶⁶ *Ibi idem*, pg. 16.

⁶⁷ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, “La Inspección de Trabajo actuará contra posibles abusos en el periodo de prueba de los contratos de trabajo” en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2024/240424-inspeccion-de-trabajo-periodo-prueba.aspx> [Fecha de consulta: 08/02/2024].

En síntesis, el empresario podrá cesar al trabajador fijo discontinuo en periodo de prueba, siempre y cuando éste se haya concretado en de forma escrita y precisa en el contrato, ya que, si no se diese la forma, se podría incurrir en nulidad o improcedencia del despido. Por ello, se puede considerar como punto crítico de esta modalidad contractual, pues es considerado como un factor de inestabilidad laboral que, junto con la eliminación de los contratos de duración determinada, se produce un aumento de su uso, convirtiéndose en un punto de observación para la reforma laboral.

2. Reforma Laboral de 2021

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, diseñado como respuesta a la crisis desatada por la pandemia de COVID-19, busca abordar las debilidades estructurales del mercado laboral español, como la alta tasa de temporalidad y la vulnerabilidad de las pequeñas empresas. Este plan, respaldado por fondos europeos, tiene como objetivo principal promover un mercado laboral más estable, reduciendo el desempleo estructural y la temporalidad, además de aumentar la inversión en capital humano y modernizar la negociación colectiva. Una de las reformas clave propuestas es la simplificación de los contratos laborales, fomentando la contratación indefinida y la causalidad en los contratos temporales, siendo esta última parte la que mayor interés tiene para este trabajo. En síntesis, el plan busca transformar el mercado laboral español para lograr una mayor estabilidad e inclusión laboral, todo ello respaldado por la unión europea y la mesa de diálogo establecida entre el Gobierno nacional, la patronal y los sindicatos con mayor representatividad, que han sido los artífices de la reforma⁶⁸.

2.1 Objetivos de la reforma

La reforma laboral se encuentra recogida en el RD - Ley 32/2021, del 28 de diciembre, que aborda medidas urgentes para reformar el mercado laboral, garantizar la estabilidad en el empleo y transformar el mercado de trabajo. Esta reforma implica una reestructuración completa y profunda de los tipos de contratos de trabajo.

Dentro de esta reestructuración, el contrato de trabajo indefinido se establece como la opción principal y prioritaria, ya que uno de los objetivos de la reforma es reducir la temporalidad en el empleo, reservando la contratación no indefinida para casos excepcionales y justificados. Además del contrato indefinido, la reforma incluye otras modalidades contractuales consideradas excepcionales en una relación laboral, como el contrato de trabajo de duración determinada, el contrato de trabajo fijo discontinuo y el contrato de trabajo formativo.

Estas novedades, como ya se ha mencionado, entraron en vigor el 31 de diciembre de 2021, dando prioridad al contrato indefinido, en su modalidad ordinaria o en forma de fijo discontinuo⁶⁹.

Hay que añadir, que esta reforma no solamente ha tenido como objetivo el aumento de la contratación indefinida, sino que se ha usado como herramienta el fomento de la contratación

⁶⁸ CABERO MORÁN, E., *Op. cit.*, pg. 4.

⁶⁹ KLUWER, W., “Contrato indefinido: todo lo que debes saber tras la Reforma Laboral” en: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/contrato-indefinido-que-es#:~:text=diciembre%20de%202021,-.%C2%BFQu%C3%A9%20es%20un%20contrato%20indefinido%3F,para%20prestar%20servicios%20fijos%20discontinuos> [Fecha de consulta: 18/03/2024].

indefinida para conseguir estabilidad laboral, a través de la creación de empleo de calidad y la transformación del mercado de trabajo⁷⁰.

2.1.1 Estabilidad laboral

La Reforma Laboral de 2021 marca un cambio significativo respecto a las reformas anteriores al priorizar objetivos sociales y buscar una mejora en la calidad del empleo en lugar de simplemente aumentar la cantidad de contrataciones. En contraste con la reforma laboral de 2012, que redujo la protección del trabajador incentivando la contratación temporal, y la de 2010, que se centró únicamente en aumentar el número de contratados, la reforma actual busca reducir la temporalidad fomentando el contrato indefinido⁷¹.

El objetivo principal es reducir la temporalidad en el mercado laboral español mientras se mejora la calidad del empleo. Para lograr la estabilidad laboral deseada, se implementan diversos mecanismos de flexibilidad dentro de las empresas para evitar reestructuraciones y despidos masivos, haciendo hincapié en mejorar la flexibilidad interna para erradicar la precarización laboral. Esto implica una estrecha cooperación y coordinación entre los trabajadores y el Gobierno, otorgando mayor fuerza a la negociación colectiva.

Se hace especial atención en la erradicación de la precarización laboral en ciertos sectores, donde muchos trabajadores están expuestos a esta situación debido a la subcontratación. Se reconoce la relación directa entre la inestabilidad laboral, la productividad económica y la calidad de vida personal, entendiendo que la inestabilidad laboral puede afectar negativamente a estos aspectos⁷².

La reforma se enfoca en promover la productividad, eficiencia, formación, capacitación y calidad de los servicios, y busca lograr estos objetivos mediante una mayor regulación de la contratación temporal. Se busca convertir el contrato indefinido en la norma general y el contrato temporal en la excepción, cambiando las tendencias de contratación hacia contratos más estables⁷³.

Las medidas propuestas por la reforma de 2021 para alcanzar los objetivos mencionados se pueden resumir en:

- Medidas específicas para sectores con mayor precariedad, estableciendo regulaciones sobre la subcontratación para contratistas y subcontratistas.
- Fortalecimiento de la negociación colectiva a través de la modificación de las reglas de prioridad aplicativa de los convenios de empresa.
- Remodelación del contrato fijo discontinuo, que permite su uso a través de ETT, clasificado como contrato de duración indefinida para brindar mayor estabilidad al mercado laboral.

⁷⁰ GARCÍA MURCIA, J., “Otra reforma laboral”, en AAVV., *Opiniones sobre la Reforma Laboral de 2021-2022*, Oviedo, 2022, pg. 13. KRK Laboral.

⁷¹ ALONSO ALVAREZ, D., “La Reforma Laboral de 2021 y las transformaciones del mercado de trabajo tras su primer año de vigencia” en, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Número 266/2023, pg. 4.

⁷² *Ibi idem*, pg. 4.

⁷³ *Ibi idem*, pg. 6.

- Facilitación de herramientas de flexibilidad interna en las empresas, de tal manera que la empresa tenga los recursos suficientes para evitar los despidos masivos y pueda reciclar a los trabajadores objeto de despido⁷⁴.

La medida de la reforma que mayor repercusión tiene para el trabajo es sobre la remodelación de los contratos fijos discontinuos ya que, no solamente se ha permitido su uso por parte de las ETT, sino que se han tratado de establecer nuevas modalidades de este contrato. Estas modificaciones del fijo discontinuo han derivado en diferentes subcontratos fijos discontinuos:

- El contrato fijo discontinuo para la realización de trabajos de naturaleza estacional o actividad de temporada. Es el modelo original del que se partía antes de la reforma, siendo aquel que puede repetirse en fechas determinadas o inciertas en caso de actividad influenciadas por factores externos como pueden ser el clima o el pico de producción. El legislador ha considerado como fijos discontinuos aquellos trabajos con repetición cíclica de la actividad como bien contiene el artículo 16.1 del ET unifica los casos clásicos de trabajo fijo discontinuo y fijo periódico relacionados con trabajos estacionales o de temporada. Sin embargo, la regulación práctica podría ser complicada debido a las discrepancias en los convenios colectivos, especialmente en lo que respecta a los contratos a tiempo parcial⁷⁵.
- El contrato fijo discontinuo para la realización de actividades no estacionales de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Esta segunda tipología, se concertará para una actividad empresarial que no es estacional, pero sí intermitente y de ejecución determinada en períodos concretos o indeterminados. A diferencia del contrato fijo discontinuo clásico, la necesidad de mano de obra no está relacionada con la estacionalidad. Esta situación se considera la más confusa debido a esta discrepancia. Sin embargo, se espera que estas actividades sean estables y parte esencial del negocio, y no ocurran de forma esporádica, ya que se requiere que sean intermitentes y de ejecución cierta. La ley no permite a la empresa decidir arbitrariamente si la actividad es intermitente. La jurisprudencia establece que la intermitencia de la actividad no puede depender solo de la decisión de la empresa, debe ser conocida en el sector y depender de factores objetivos independientes de la voluntad de las partes. Esto implica que las tareas que son parte natural y continua de la empresa no pueden ser fraccionadas artificialmente para calificarlas como intermitentes o discontinuas. Por ejemplo, los cursos escolares no se consideran una necesidad fija discontinua en la actividad docente, ni los trabajadores que trabajan durante todo el año en campañas específicas. Entonces, la cobertura contractual para estas tareas sería un contrato indefinido ordinario, similar al contrato fijo continuo en comparación con el fijo discontinuo⁷⁶.
- El contrato fijo discontinuo emitido por una ETT. El supuesto que permite a las ETT utilizar el contrato fijo discontinuo para cubrir las cesiones de mano de obra, que constituyen su actividad ordinaria y permanente. Esta es una novedad, ya que antes

⁷⁴ *Ibi idem*, pg. 8.

⁷⁵ LOPEZ BALAGUER, M., “El nuevo contrato fijo discontinuo” en, *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, Número 13, pg. 6.

⁷⁶ *Ibi idem*, pg. 8.

las ETT no tenían la posibilidad de utilizar este tipo de contrato. Anteriormente, el Tribunal Supremo había establecido que las ETT no podían celebrar contratos fijos discontinuos, principalmente debido a dos razones: primero, porque las empresas usuarias solo pueden celebrar contratos de puesta a disposición en las mismas condiciones y requisitos que podrían celebrar contratos de duración determinada o formativos, lo que impide que las ETT recurran a la cesión de mano de obra para necesidades fijas de mano de obra; y segundo, porque la actividad de las ETT, que consiste en la puesta a disposición de trabajadores temporales, no tiene la homogeneidad requerida en el trabajo fijo discontinuo, ya que depende del tipo de actividad demandada por cada empresa usuaria⁷⁷.

Sin embargo, el nuevo artículo 16.1 del ET ha permitido a las ETT utilizar el contrato fijo discontinuo para la cobertura de las cesiones de mano de obra. Esta modificación se hizo a través del artículo 10.3 de la Ley de ETT, que ahora incluye un segundo párrafo que permite a las ETT celebrar contratos fijos discontinuos para cubrir contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diferentes empresas usuarias. Esto significa que los períodos de inactividad de los trabajadores coincidirán con el plazo de espera entre estos contratos. Además, se establece que las referencias a la negociación colectiva en el artículo 16 del ET se entenderán hechas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las ETT. Estos convenios podrán fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad⁷⁸.

Esta nueva regulación permite a las ETT contratar a sus trabajadores para ser cedidos como temporales en función de la duración del contrato de puesta a disposición, como fijos discontinuos, o como indefinidos ordinarios. Los trabajadores bajo contrato fijo discontinuo en las ETT no tendrán derecho a la indemnización de fin de contrato, pero tendrán derecho al llamamiento conforme a la previsión convencional aplicable. Además, se establece que los periodos de inactividad de los trabajadores se identificarán con el plazo de espera entre las diferentes cesiones⁷⁹.

Es importante destacar que la nueva regulación no permite a las empresas usuarias de las ETT utilizar la cesión de mano de obra para cubrir puestos de trabajo no temporales. Si una empresa necesita atender actividades fijas discontinuas, puede contratar directamente al personal mediante contratos fijos discontinuos o externalizar la ejecución de la actividad a través de una contrata, pero no puede recurrir a la cesión a través de ETT. En caso de hacerlo, estaría incurriendo en un supuesto de cesión ilegal, que se sanciona como una infracción muy grave. En cuanto a las consecuencias contractuales de la cesión ilegal, si el trabajador cedido ya es fijo discontinuo de la ETT, podrá optar por adquirir la condición de fijo en la empresa cedente o en la cesionaria⁸⁰.

En resumen, la nueva regulación permite a las ETT optar entre distintos modelos de contrato para sus trabajadores cedidos, pero mantiene la limitación de que las

⁷⁷ *Ibi idem*, pg. 13.

⁷⁸ GORELLI HERNÁNDEZ, J., “El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la reforma de 2021” en, *Temas Laborales*, Número 161/2022, pg. 11.

⁷⁹ LOPEZ BALAGUER, M., *Op. cit.*, pg. 14.

⁸⁰ *Ibi idem*, pg. 15.

empresas usuarias no pueden utilizar la cesión de mano de obra para cubrir puestos de trabajo no temporales⁸¹.

- El contrato fijo discontinuo para la realización de trabajos en el marco de contrata. Esta modalidad permite el uso del contrato fijo discontinuo para cubrir una actividad que puede no ser estacional ni intermitente, como se analizó anteriormente. Este supuesto reconduce contractualmente hacia el fijo discontinuo lo que antes se cubría mediante el contrato temporal para obra o servicio⁸².

La sentencia del Tribunal Supremo del 29 de diciembre de 2020 y la eliminación de la modalidad de contrato para obra o servicio del catálogo de contratos temporales indican que la respuesta jurídica a las necesidades fluctuantes de mano de obra de las empresas contratistas ahora se canaliza a través del contrato fijo discontinuo. El legislador parece haber seguido la recomendación de esta sentencia y ha diseñado un nuevo modelo de contrato para adaptarse a estas necesidades fluctuantes, ofreciendo la opción entre la contratación indefinida ordinaria o el fijo discontinuo⁸³.

Sin embargo, la nueva regulación no elimina la posibilidad de que las empresas contratistas recurran a la contratación temporal si existen circunstancias de producción que lo justifiquen. De hecho, el artículo 15.2 del ET permite esta opción, siempre y cuando surjan circunstancias de producción después de que la plantilla haya sido contratada como fija discontinua⁸⁴.

El artículo 16.4 del ET establece las peculiaridades del contrato fijo discontinuo en el contexto de las contrata. En este sentido, los períodos de inactividad solo pueden producirse como plazos de espera entre subcontrataciones, y los convenios colectivos sectoriales pueden determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en ausencia de regulación, será de tres meses. Pasado este plazo, la empresa debe adoptar medidas coyunturales o definitivas, como la suspensión de contratos o el despido objetivo, según corresponda⁸⁵.

Esta delimitación de los períodos de inactividad en el contexto de las contrata establece una conexión entre la duración de la contrata mercantil y el período de actividad de la plantilla contratada. Además, se garantiza la preferencia del personal fijo discontinuo frente a nuevas contrataciones cuando se formalicen subcontratas que requieran su perfil profesional⁸⁶.

En conclusión, la nueva regulación permite a las empresas contratistas optar entre la contratación indefinida ordinaria y el fijo discontinuo para adaptarse a las variaciones de la demanda de mano de obra. Sin embargo, establece limitaciones y garantías específicas para el uso del fijo discontinuo en el contexto de las contrata, asegurando que los períodos de inactividad estén vinculados a las subcontrataciones y ofreciendo protección al personal fijo discontinuo frente a nuevas contrataciones⁸⁷.

⁸¹ *Ibi idem*, pg. 17.

⁸² *Ibi idem*, pg. 9.

⁸³ GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Op. cit.*, pg. 13-14.

⁸⁴ LOPEZ BALAGUER, M., *Op. cit.*, pg. 9.

⁸⁵ *Ibi idem*, pg. 10.

⁸⁶ *Ibi idem*, pg. 11.

⁸⁷ GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Op. cit.*, pg. 12.

2.1.2 Aumento de las contrataciones en modalidad indefinida

A través de la Reforma Laboral de 2021, se han ejecutado diferentes medidas recogidas en el RD – Ley 1/2015, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, para dar mayor estabilidad. Aunque estas medidas ya se encontrasen en funcionamiento, gracias a la ampliación que ha sufrido el contrato fijo discontinuo, muchas empresas han podido beneficiarse tras celebrar contratos de esta modalidad.

Las medidas que se llevaron a cabo son sencillas, ya que se opta por la bonificación de las cuotas empresariales de seguridad social o en contraparte, se reducen, de tal manera que la contratación indefinida resulta más atractiva para las empresas, dejando la contratación temporal en un segundo plano. Estas medidas se enumeran en dos:

- Incentivos directos en las contrataciones indefinidas.
- Control de las contrataciones indefinidas.

La primera medida consistirá en que las empresas que opten por la contratación indefinida, el RD – Ley 32/2021 otorgará reducciones en la cotización empresarial, de tal manera que, en los contratos a tiempo completo, los primeros 500 euros de la base de cotización mensual quedan exentos del tipo de cotización empresarial, mientras que el resto de los contratos se registrarán por la cotización en vigor sin ningún tipo de bonificación por contrato indefinido. También se contemplan los contratos indefinidos a tiempo parcial, donde las cuotas empresariales a la seguridad social serán satisfechas con respecto al porcentaje de jornada en el que se celebre el contrato, siendo la cantidad inicial de quinientos euros y se irá reduciendo en proporción a la jornada efectiva que trabaje el empleado.

Además, se otorgan bonificaciones para contratos indefinidos con jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, así como reducciones para otros trabajadores contratados. Estos beneficios se aplican durante un período de 24 meses desde la fecha de inicio del contrato y pueden extenderse por 12 meses adicionales para empresas con menos de diez empleados. Si las fechas de alta y baja del trabajador en la Seguridad Social no coinciden con el inicio o final del mes natural, el importe del beneficio se ajusta proporcionalmente. Los beneficios existentes para contratos indefinidos anteriores a la entrada en vigor del decreto seguirán regidos por la normativa vigente en el momento de su celebración.

Es de destacar que las empresas que quieran disfrutar de estas ventajas fiscales, deberán reunir una serie de requisitos comenzando por encontrarse al día de sus obligaciones tributarias para con la seguridad social, que a la hora de solicitar estas ventajas los contratos por lo que se solicita la reducción de cotización se encuentren en vigor, que la mayoría de las contrataciones de la empresa sean en esta modalidad y que no haya sido condenada por cometer infracciones graves o muy graves en materia de cotización.

La segunda medida, trata sobre el control que ejerce el Estado a través del SEPE, la Tesorería General de la Seguridad Social y la ITSS, del mantenimiento de las contrataciones indefinidas. Este control se llevará a cabo de forma periódica cada doce meses mediante la utilización de análisis que midan el número de trabajadores medios⁸⁸.

⁸⁸ PÉREZ CAMPOS, A.I., *Op. cit.*, pg. 8-9.

2.2 Puntos críticos del contrato fijo discontinuo

Pese a que la Reforma Laboral de 2021 ha pretendido dar mayor estabilidad al mercado y dar una protección a los trabajadores ante la precariedad que pudieran sufrir, no han sido contempladas en profundidad las consecuencias que pudiese tener sobre los trabajadores la no modificación del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, la introducción novedosa de la disposición de esta modalidad contractual por parte de las ETT y la nueva regulación por parte de los distintos convenios colectivos.

Estos puntos que se desarrollarán a continuación son objeto de observación y mejora para poder revertir los efectos negativos que puedan tener sobre los trabajadores y ocasionando un detrimento de sus derechos.

2.2.1 Contrato fijo discontinuo parcial

La proliferación del empleo a tiempo parcial ha desencadenado una problemática creciente en el ámbito laboral, transformando lo que debería ser un instrumento de flexibilidad en una herramienta de precariedad. En muchos casos, las empresas recurren al contrato a tiempo parcial para reducir los costes laborales, incluso incurriendo en prácticas fraudulentas al exigir jornadas laborales que exceden ampliamente lo estipulado en el contrato. Estas conductas se han vuelto más comunes debido a cambios legislativos que han aumentado las sanciones por infracciones, llevando a algunas empresas a formalizar contratos a tiempo parcial con coeficientes de parcialidad muy bajos para eludir responsabilidades⁸⁹.

Al analizar el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, es crucial no limitar la evaluación de su precariedad únicamente al coeficiente de parcialidad o al posible exceso de horas no declaradas. Es común encontrar contratos con coeficientes de parcialidad muy bajos que encubren jornadas de trabajo superiores, sin registro ni compensación adecuada para los trabajadores.

Por ello es necesario examinar la potencial precariedad laboral que podría derivarse del nuevo régimen legal del contrato fijo discontinuo, establecido en el artículo 16 del ET tras la reforma laboral. Esta predisposición a la precariedad derivada del uso de contratos fijos discontinuos, arrastrada a lo largo de los años desde la Reforma Laboral de 2021, a la que se suma de la parcialidad contractual, tiene su origen en tres factores;

- Aumento de la rotación de los contratos fijos discontinuos, actualmente se celebran distintos contratos en esta modalidad en un periodo corto de tiempo, generando volatilidad en este tipo de contratos.
- Baja en periodo de prueba a instancia del empresario, a la empresa le resulta una ventaja económica realizar un despido durante el periodo de prueba, evitando la indemnización tan costosa por despido.
- Las bajas voluntarias, son ocasionadas por el primer factor enumerado, es decir, los contratos fijos discontinuos celebrados, tiene periodos insuficientes de actividad y una retribución poco estable para el desarrollo de la vida personal del trabajador⁹⁰.

⁸⁹ MARTÍN GIL, E., *Contrato de trabajo a tiempo parcial*, España, 2024, pg. 7. Vlex.

⁹⁰ SANZ MIGUÉLEZ, J. A., “Efectos de la utilización del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial” en, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Número 265/2023, pg. 11.

La Reforma Laboral de 2021 ha ampliado los casos de utilización del contrato fijo discontinuo, extendiendo su aplicación a trabajos y actividades que anteriormente se cubrían con contratos de duración determinada. Aunque este tipo de contrato ofrece cierta flexibilidad, su abuso y las deficiencias en su regulación generan precariedad laboral y desprotección para los trabajadores.

En este contexto, es fundamental revisar y fortalecer las normativas laborales para garantizar condiciones dignas de trabajo y una verdadera conciliación entre la vida personal y profesional de los trabajadores, tal como propugna la Reforma Laboral de 2021. Se ha observado que, con frecuencia, se encubren contratos temporales a través de contratos fijos discontinuos con largos períodos de prueba⁹¹.

En resumen, la necesidad de mejorar las regulaciones laborales se hace evidente para combatir la precariedad laboral y asegurar un equilibrio justo entre empleadores y trabajadores⁹².

2.2.2 Disponibilidad del contrato por las ETT

A consecuencia de la Reforma Laboral de 2021, en cierta manera las ETT han perdido la razón de su existencia al tener como función principal la celebración de contratos temporales para la puesta a disposición de una segunda empresa al trabajador. Es por ello por lo que han tenido que reinventarse, adaptándose a la nueva legislación como usar de nuevo la modalidad contractual fija discontinua⁹³. Este suceso ha traído diferentes controversias, pues tiempo atrás el TS en la STS de 30 de julio de 2020 número 728/2020, sentó jurisprudencia en la que recalca la prohibición de celebración de contratos fijos discontinuos a través de ETT ya que se consideraba el objeto de la celebración del contrato una actividad permanente de la empresa usuaria⁹⁴.

Otro de los motivos expuestos por el TS es el carácter temporal que tiene la puesta a disposición de los trabajadores por parte de la ETT, no pudiendo garantizar esta la iniciación del periodo de actividad en la próxima campaña, temporada o inicio de la actividad, perdiendo totalmente la esencia del propio contrato y por tanto considerar el trabajo como trabajo a llamada⁹⁵.

Sin embargo, al entrar en vigor la Reforma Laboral de 2021, el legislador ha modificado el contrato fijo discontinuo y, en consecuencia, los requisitos y normas de uso, abriéndose de nuevo la ventana a las ETT para el uso de esta modalidad contractual, dejando obsoleta la jurisprudencia emitida por el TS⁹⁶.

Se establece que las ETT podrán emplear el contrato fijo discontinuo como parte de su actividad ordinaria y permanente, entendiéndose la legalidad de la contratación fija discontinua con las personas que sean contratadas para su posterior cesión. Además, las empresas contratistas podrán beneficiarse, junto las ETT, de la utilización de esta modalidad contractual

⁹¹ ÁLVAREZ ALONSO, D., “La Reforma Laboral de 2021 y las transformaciones del mercado de trabajo tras su primer año de vigencia” en, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Número 266/2023, pg. 16.

⁹² SANZ MIGUÉLEZ, J. A., *Op. cit.*, pg. 22.

⁹³ CAVAS MARTÍNEZ, F., “La Reforma Laboral de 2021: balance un año después de su entrada en vigor” en, *Aranzadi Digital*, Número 1/2023, pg. 7.

⁹⁴ Consejo General del Poder Judicial, STS N° 728/2020.

⁹⁵ DUQUE GONZÁLEZ, M., *Op. cit.*, pg. 6.

⁹⁶ CAVAS MARTÍNEZ, F., *Op. cit.*, pg. 7.

en contratas administrativas o mercantiles, siempre y cuando formen parte de su actividad habitual y de carácter previsible⁹⁷.

En resumen, la intención del legislador era transformar el contrato fijo discontinuo en una medida para combatir la temporalidad laboral, lo que ha llevado a abrir puertas que antes estaban cerradas en beneficio de los derechos de los trabajadores.

2.2.3 *Papel de los negociadores de convenios colectivos sectoriales*

Según estipula el reformado artículo 16.5 del ET, los convenios colectivos de ámbito sectorial pueden regular sobre las siguientes materias con respecto a los contratos fijos discontinuos:

- La creación de una bolsa sectorial de empleo, con la Reforma Laboral de 2021 se ha conseguido establecer una bolsa de trabajadores por sector, en el que se pueden incluir los trabajadores que se encuentren inmersos en el periodo de inactividad, sirviendo a las distintas empresas del sector como fuente de trabajadores de esta modalidad. La creación de esta bolsa sectorial de empleo tiene como objetivo principal la lucha contra la precariedad laboral que puedan sufrir estos trabajadores, favoreciendo las contrataciones mediante la formación de los trabajadores adscritos a la bolsa⁹⁸.
- Introducción del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, como se ha visto anteriormente, la legislación no se pronuncia de forma explícita sobre esta controversia, pero si se entiende implícito la prohibición de celebrar un contrato fijo discontinuo al delegar en los convenios colectivos sectoriales la función de acordar, cuando las circunstancias del sector así lo justifiquen, la celebración de un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial⁹⁹.
- Elaborar de un censo anual que recoja todos los trabajadores fijos discontinuos por sector, de tal manera que las instituciones públicas que se encargan de velar por el cumplimiento de la normativa tengan acceso a una serie de datos detallados proporcionados directamente de cada sector para su posterior estudio y observación del cumplimiento legislativo. Esta función, tiene como principal objetivo valorar el efecto que tiene la Reforma Laboral de 2021 y detectar puntos de mejora para con la estabilidad en el empleo.
- El establecimiento de los periodos mínimos de llamamiento, con carácter anual, serán designados por los negociadores del convenio colectivo sectorial, ya que según indica el ET, la empresa no se encontrará obligada a dar ocupación a todas las personas fija discontinua que hayan realizado su actividad en el periodo de actividad anterior. Es por lo que, en aras de favorecer la estabilidad en el empleo, se establecen unos periodos de llamamiento que en caso de incumplirse se entenderá como despido del trabajador, iniciando el proceso correspondiente para la extinción del contrato. Cabe destacar que esta función puede ser cubierta por convenios, acuerdos

⁹⁷ PÉREZ CAMPOS, A.I., *Op. cit.*, pg. 11.

⁹⁸ MARTÍNEZ BARROSO, M. R., *Op. cit.*, pg. 32.

⁹⁹ LOUSADA AROCHENA, J. F., *Op. cit.*, pg. 61.

de empresa o incluso contratos de trabajo en defecto de convenio colectivo sectorial¹⁰⁰.

- Con anterioridad a la Reforma Laboral de 2021, este tipo de indemnizaciones correspondían a la finalización de contratos por obra o servicio, pero con la introducción de contratos fijos discontinuos en contratas, cabe la posibilidad de pactar mediante convenio colectivo sectorial, una cuantía por el fin de llamamiento, es decir, determinar una compensación económica por la pérdida de la indemnización por fin de contrato de los contratos fijos discontinuos en el ámbito de las contratas.

Por último, el legislador a lo largo de todo el artículo 16 del ET, se ha referido a los diferentes convenios colectivos como convenios, asignándole un carácter genérico al término, y con el actual papel que han adquirido las ETT tras la Reforma Laboral de 2021, se entienden también recogidos los convenios colectivos de las ETT. Es por lo que el legislador también ha capacitado a este tipo de convenios a regular sobre las materias mencionadas¹⁰¹.

2.3 Efecto de la Reforma Laboral de 2021

En los aproximadamente dos años y medio que lleva vigente la Reforma Laboral de 2021, se han ido produciendo diferentes sucesos en el mercado laboral, siendo el más destacable el aumento de la contratación indefinida. Además de conseguir ese aumento de contratos indefinidos, el objetivo principal de esta reforma, como se ha ido comentando a lo largo del trabajo, es el reducir la contratación eventual e instaurar un modelo estable de empleo en España que termine con la precariedad que sufren los trabajadores.

Si se reflejan las estadísticas que proporciona el Ministerio de Trabajo y Economía Social a través del SEPE, se aprecia un notable descenso de todos los tipos de contrataciones, siendo en el año 2021 de 19.386.618 en cómputo anual, a 18.311.367 en 2022 y por último 15.444.205 en 2023. Estos datos indican un descenso del número de contrataciones, que dejan entrever un aumento de estabilidad laboral mediante la reducción de la rotación laboral¹⁰². Desde el punto de vista opuesto, se puede apreciar como un estancamiento en las contrataciones y aumento de la media de días inscrito como demandante de empleo en los servicios públicos, produciendo una polarización entre las personas que tienen trabajo y las que no ([Ilustración 1](#))¹⁰³.

Además, no se puede dejar de hablar de la variación tan notable entre las diferentes contrataciones realizadas en los meses comprendidos entre enero y marzo de 2021 con respecto a 2024, clasificándose en datos pre - reforma y post - reforma. Si se comienza con enero, en 2021 se encontraban un total de 1.302.535 contrataciones, encontrándose en cifras muy cercanas a las de 2024 con 1.185.600 contrataciones, si se continua con febrero, en 2021 se recogieron cifras de 1.212.612 contra las reflejadas en 2024, las cuales ascienden a 1.137.407, nuevamente contrataciones bastantes similares y por último los datos de marzo, por un lado, las de 2021 con 1.404.738 y, por otro lado, las de 2024 con 1.123.488 contrataciones.

¹⁰⁰ PARÍS MOLINS, M., *Op. cit.*, pg. 6.

¹⁰¹ LOUSADA AROCHENA, J. F., *Op. cit.*, pg. 89.

¹⁰² MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Estadística de Contratos marzo 2024*, España, 2024, pg. 22.

¹⁰³ QUINTANILLA NAVARRO, B., “Reforma laboral y lucha contra la temporalidad” en, *Opiniones sobre la Reforma Laboral de 2021-2022*, Oviedo, 2022, pg. 415. KRK Laboral.

Como se puede observar, no hay apenas variación o una variación no muy drástica, sin embargo, si se observa con mayor detenimiento, se observa que las contrataciones indefinidas en los meses de enero, febrero y marzo de 2021 ascienden nada más que a 244.924 y en 2024 solamente con el mes de enero, se sobrepasan las contrataciones totales de tres meses en 2021. La cifra en 2024 durante los meses de enero, febrero y marzo son de 463.260, 483.266 y 470.910 respectivamente, esto nos lleva ante los efectos que ha tenido la Reforma Laboral de 2021, consiguiendo un aumento notable de contrataciones indefinidas con respecto años anteriores a la reforma ([Ilustración 2](#)).

Aún que estos datos arrojen cierta positividad, el panorama actual que se encuentra instaurado en el mercado laboral, sigue siendo mejorable, ya que se sigue teniendo en cabeza las contrataciones temporales, es decir, el último trimestre de 2024 tiene 1.534.960 contrataciones indefinidas, sumando las conversiones de contratos temporales en indefinidos, contra 1.911.535 contrataciones temporales ([Ilustración 3](#))¹⁰⁴.

Una vez se analizan los datos más genéricos, se puede pasar a un análisis específico sobre el contrato fijo discontinuo, el cual ha generado diversas opiniones acerca de su polémica reforma.

Algunos autores sostienen la teoría de que los contratos fijos discontinuos son los nuevos contratos temporales encubiertos, es decir, el periodo de actividad del contrato fijo discontinuo coincide con la duración determinada de los anteriores contratos fijos discontinuos, alegando que el único cambio producido es el de las estadísticas, las cuales reflejarán una disminución notable de la contratación temporal y, por consiguiente, aumento de la contratación indefinida¹⁰⁵.

En contraparte, otros autores sostienen que la remodelación del contrato fijo discontinuo ha supuesto un avance hacia la estabilidad laboral como consecuencia de la disminución de poder del empresario sobre el trabajador. Si se compara el contrato fijo discontinuo con el contrato temporal, el primero tiene la garantía de que el trabajador será llamado para la realización de la actividad en la campaña o temporada siguiente, asegurando en cierto modo el regreso a la actividad laboral. Como ya se ha mencionado, en caso de que no sea llamado el trabajador fijo discontinuo sin causa justificada, podrá reclamar ante los tribunales el despido improcedente y recibir una indemnización, superior a la correspondiente a la finalización de una contratación temporal, acorde con el despido de un contrato indefinido¹⁰⁶.

Estos autores también sostienen que la consecuente penalización a las empresas por despidos sin causa justificada motivará a las empresas a realizar una mayor inversión en el desarrollo de sus trabajadores, lo que generará efectos positivos en la actividad de la empresa como puede ser un aumento de la productividad y compromiso, y una disminución de los accidentes laborales al reducirse la rotación laboral en los diferentes puestos de trabajo¹⁰⁷.

Además, hay que añadir como efecto al fomento del contrato fijo discontinuo, la obligación que tiene la empresa con los trabajadores que hayan celebrado esta modalidad contractual de considerarlos como colectivo prioritario para el acceso a contratos indefinidos

¹⁰⁴ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Estadística de Contratos marzo 2024 y 2021*, España, 2024, pg. 21-23.

¹⁰⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F., *Op. cit.*, pg. 6.

¹⁰⁶ *Ibi idem*, pg. 6.

¹⁰⁷ *Ibi idem*, pg. 7.

ordinarios, dando un avance lento pero continuo en la celebración de contratos ordinarios indefinidos. Es cierto que se considera un efecto positivo para los trabajadores que posean este tipo de contratos, sin embargo, puede resultar discriminatorio hacia el resto de los trabajadores que se encuentren celebrando un contrato indefinido a tiempo parcial, ya que pasan a un segundo plano en cuanto a la prioridad de poder optar a un contrato indefinido ordinario. Es por lo que por un lado beneficia a una parte de los trabajadores y, por otro lado, perjudica a los no beneficiados¹⁰⁸.

Los problemas a los que se está enfrentando la Reforma Laboral de 2021 son varios, desde problemas con las estadísticas hasta el registro o transparencia de los datos conseguidos y reflejados en los estudios de los distintos organismos públicos. Surge el conflicto con las estadísticas sobre desempleo, ya que los trabajadores fijos discontinuos en su periodo de inactividad se encuentran en situación de suspensión y se encuentran adscritos al registro del SEPE como demandantes de empleo, dando estadísticas erróneas. Como consecuencia a estas estadísticas incorrectas, no se trabajará con datos reales para ejecutar planes que puedan mejorar las condiciones de estos trabajadores, además de no obtener datos con suficiente relevancia para llevar un control de la evolución de estos trabajadores¹⁰⁹.

Otro de los efectos es el aumento de las extinciones de contrato de trabajo en periodo de prueba, donde se formaliza un contrato indefinido con un periodo de prueba suficiente para cubrir la necesidad de la empresa que, tras llegar a su fin, el empresario decide terminar con la relación laboral¹¹⁰.

En particular este efecto, refleja el cambio de estrategia que se está dando en el mercado laboral, siendo totalmente contrario a la reforma laboral y dejando ver la falta de regulación que hay tanto en los contratos fijos discontinuos como en los periodos de prueba, desembocando en un aluvión de contrataciones indefinidas con periodos de prueba abusivos y así se pueden beneficiar de las ventajas fiscales de este tipo de contrataciones¹¹¹. A lo que se suma que la indemnización de la empresa al trabajador por finalizar el contrato de trabajo indefinido en periodo de prueba es a coste cero, siendo otro punto en contra de la Reforma Laboral de 2021¹¹².

Este punto de mejora denota la continuidad del ingenio de algunos empresarios para eludir las costosas indemnizaciones por despido y el uso de periodos de prueba amplios para encubrir una contratación temporal. Que, por otro lado, serán controladas por la Inspección de Trabajo, sobrecargando las tareas inherentes a este organismo y en consecuencia una merma de la calidad de su función de inspección.

Por último, hay que mencionar que el Gobierno, a través de la Reforma Laboral de 2021 en su disposición adicional vigesimocuarta, señala que realizará un análisis de todos los datos recogidos desde la entrada en vigor de la reforma hasta enero de 2025, cuando realizará una valoración de estos datos. En caso de que los datos reflejados no sean prósperos, y por consiguiente no se reduzca la temporalidad, se llevará de nuevo a negociación con los distintos sujetos interventores en la reforma laboral inicial, lo cual ha sido objeto de crítica por la espera

¹⁰⁸ QUINTANILLA NAVARRO, B., *Op. cit.*, pg. 415.

¹⁰⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F., *Op. cit.*, pg. 8.

¹¹⁰ *Ibi idem*, pg. 8.

¹¹¹ FAIXÓ MARTÍNEZ, A., “Algunos éxitos y fracasos legislativos de 2022” en, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, Número 992/2023, pg. 1.

¹¹² FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., “Notas para una gramática elemental del nuevo régimen de la duración del contrato de trabajo en España” en, *Trabajo y Derecho*, Número 101, pg. 17.

tan larga para realizar un análisis de datos y verificar si la reforma se encuentra encaminada por la vía prevista¹¹³.

V. Supuestos prácticos

Para finalizar, se analizarán dos sentencias que guardan relación con el contrato fijo discontinuo y la Reforma Laboral de 2021, dejando ver los aspectos positivos y negativos de la nueva relación que se da entre estas dos figuras.



La primera sentencia, emitida por la AN, es la SAN 877/2023, versa sobre una demanda de impugnación de convenio colectivo relacionada con el contrato fijo discontinuo. El artículo 17 bis del XI Convenio Colectivo Nacional de centros de enseñanza privada o concertada, es el causante del conflicto en esta sentencia, ya que se introdujo en el convenio con el único objetivo de adaptar el convenio a la nueva legislación contenida en el RD – Ley 32/2021.

En primer lugar, la AN rechazó la legitimación activa de ACIFE para impugnar el convenio por lesividad, confirmándosela por ilegalidad. No obstante, desestimó la demanda al considerar que el artículo impugnado no vulnera el principio de jerarquía normativa, ya que no contraviene ninguna norma de rango superior conforme al artículo 3 del ET.

Además, la AN entiende que el precepto controvertido no prohíbe totalmente la utilización del contrato fijo discontinuo. En realidad, lo que las partes firmantes del convenio pretenden alcanzar, es el ajuste de la regulación que dicha modalidad contractual contenía el convenio colectivo previo a la entrada en vigor de la reforma laboral, posibilidad acorde con la doctrina constitucional expuesta. Dentro de esta posibilidad, el precepto contiene una restricción a su uso, limitado a los docentes que imparten actividades curriculares y dejando fuera de esta aplicación a los docentes de actividad extracurriculares.

Otro punto a considerar es la limitación que presenta ante el empresario a la hora de escoger la modalidad contractual deseada por este para sustanciar las relaciones con sus empleados, y procede a analizar si la misma se encuentra justificada y resulta proporcional a un fin legítimo. Basándose en la Exposición de Motivos del RD – Ley 32/2021, cuyo objetivo principal es fomentar el contrato indefinido, la AN concluye que la limitación de la contratación de personal docente que imparte actividades curriculares a través de la modalidad de fijo discontinuo busca conseguir la estabilidad en el empleo de dicho personal, garantizando así la continuidad de un personal especialmente dedicado a impartir las enseñanzas básicas en cada una de las etapas educativas, comprendiendo los objetivos, competencias, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada una de las enseñanzas reguladas en la Ley

¹¹³ QUINTANILLA NAVARRO, B., *Op. cit.*, pg. 417.

Orgánica de Educación, y que conforman la definición de currículo prevista en el artículo 6 de la citada norma.

Por otro lado, se encuentra el argumento de la Asociación de Centros Independientes y Familiares de la Enseñanza, alegando que la actividad de los docentes, al interrumpirse durante la época estival, justifica la utilización del contrato fijo discontinuo. Sin embargo, la AN, basándose en la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de junio de 1994, dictamina que la actividad de la enseñanza general básica es en sí misma es una actividad permanente y no cíclica, que goza de unas vacaciones superiores a las previstas como mínimas en el artículo 38 del ET. Además, el convenio colectivo regula un período de vacaciones de un mes, lo que no concuerda con la afirmación de que desde junio hasta septiembre no se ejerce actividad alguna. Por tanto, la AN rechaza la equiparación entre el calendario escolar del alumnado y el del profesorado, tal como sostiene Asociación de Centros Independientes y Familiares de la Enseñanza.

Finalmente, la AN concluye que la limitación del uso de la contratación fija discontinua al personal docente que imparte actividades curriculares es legítima y se encuentra justificada, siendo proporcional a los fines pretendidos como es la búsqueda de la estabilidad en el empleo de dicho personal. Además, considera que no se puede apreciar fraude de ley, ya que la aplicación del contrato fijo discontinuo a este colectivo no se ajustaría a las características de su actividad, con las consecuencias que ello supondría en la estabilidad de sus relaciones contractuales y en sus derechos salariales.

Como conclusión, se puede decir que la fundamentación y fallo de la AN son correctos al rechazar el uso del contrato fijo discontinuo para el personal docente que imparte actividades curriculares debido a la naturaleza continua de su trabajo durante el año escolar, dejando entrever la confusión que genera la definición de este tipo de contratos.

Sin embargo, en otras posibles situaciones como un curso académico más breve, el contrato fijo discontinuo podría ser adecuado. No es apropiado usar contratos temporales para actividades cíclicas, como el caso de los docentes, ya que esto distorsiona las definiciones de contratos fijos discontinuos y temporales. Además, hay una discrepancia notable entre el tratamiento de la temporalidad en el sector público y privado, evidenciada por diversas sentencias del TS y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que destacan la necesidad de abordar el abuso de la temporalidad sucesiva.



En la segunda sentencia, emitida por TSJ de Cataluña, se encuentra la defensa de la nueva Reforma Laboral de 2021 mediante la corrección en el uso de las modalidades contractuales.

El conflicto que se resuelve versa sobre el recurso de suplicación que interpone el trabajador contra el empresario por celebrar un contrato temporal que no cumple con la normativa vigente. Los puntos del contrato que incumplen los requisitos impuestos por la Reforma Laboral de 2021 son varios, empezando por la temporalidad de este, ya que estamos ante un contrato temporal por circunstancias de la producción y este es usado por parte del empresario por un periodo superior a noventa días.

Hay que sumar a la duración del contrato temporal, la concatenación de contratos temporales detectada por el tribunal, encubriendo un contrato indefinido para la realización de las actividades principales o habituales de la empresa. Es decir, el contrato no se encuentra correctamente justificado como es solicitado por la legislación y, además, fue prorrogado sin motivación alguna.

Todo ello lleva a la vulneración de una serie de derechos recogidos en las diferentes legislaciones y, naturalmente, contrario a la Reforma Laboral de 2021, dejando abierta la posibilidad al tribunal a la clasificación del despido como improcedente.

La resolución del tribunal es variada pues revoca la sentencia emitida por el órgano judicial de primera instancia, declara que la relación laboral ya extinguida encaja como una relación laboral de carácter indefinido, impone una condición al empresario, el cual podrá escoger decidir entre la reincorporación del trabajador en las mismas condiciones en las que se contaba con anterioridad al despido, eso sí, sin la temporalidad que venía sufriendo el trabajador, o a la indemnización por despido improcedente, y por último, condena a la empresario al pago de la correspondiente indemnización por daños y perjuicios en caso de no se opte por la no readmisión.

Se puede concluir que sentencia emitida por el TSJ de Cataluña, recalca la importancia que tiene la correcta utilización de las modalidades contractuales de carácter temporal, ya que, tras la Reforma Laboral de 2021, se ha tratado de abolir el abuso de los contratos temporales y por consiguiente fomentar la contratación indefinida.

VI. Conclusiones

Tras la finalización del presente trabajo, se pueden extraer diversas conclusiones en relación con los contratos fijos discontinuos y la evolución que estos han experimentado con la Reforma Laboral de 2021.

La primera conclusión se refiere al uso recurrente del contrato fijo discontinuo a lo largo de la historia, convirtiéndose en una herramienta comúnmente empleada para mitigar problemas de temporalidad en periodos de crisis socioeconómicas. Como se ha analizado en este estudio, estas medidas de socorro no siempre han tenido los efectos esperados por la reforma laboral actual, debido a la complejidad e incertidumbre inherente a los contratos fijos discontinuos.

A colación de la primera conclusión, no se puede dejar de destacar las novedades introducidas por la Reforma Laboral de 2021 en relación con el contrato fijo discontinuo, teniendo en cuenta varios puntos de mejora. Uno de estos es el uso de esta modalidad contractual a tiempo parcial, lo cual puede ofrecer mayor flexibilidad tanto a empleadores como a trabajadores, pero que también requiere una regulación precisa para evitar abusos y garantizar los derechos de los trabajadores.

Además, la disponibilidad de los contratos fijos discontinuos por parte de las ETT introduce una nueva dinámica en el mercado laboral, pues las ETT desempeñan un papel importante en la generación de contratos fijos discontinuos, fomentando en cierta medida la continuidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Otro aspecto relevante es el nuevo papel que han adquirido los convenios colectivos sectoriales con respecto a la influencia que ejercen sobre este tipo de contratos. Los convenios colectivos sectoriales pueden establecer condiciones específicas que mejoren la implementación y la eficacia de los contratos fijos discontinuos, adaptándolos a las particularidades de cada sector y garantizando una mayor protección y estabilidad para los trabajadores.

En cuanto a la segunda conclusión del trabajo, se destaca el esfuerzo del legislador por modificar la marcada tendencia hacia la celebración de contratos temporales. A pesar de haberse logrado un incremento en la contratación indefinida y, por ende, una disminución en la contratación temporal, la tendencia hacia la contratación temporal persiste. Es decir, aunque se ha logrado un aumento notable en la celebración de contratos indefinidos, estos siguen siendo superados en número por los contratos temporales.

Como tercera y última conclusión, se encuentra el debate político-social en torno a la Reforma Laboral de 2021. En los sectores jurídico y político, existen opiniones diferentes sobre el impacto de esta reforma en el mercado laboral y su incidencia en los trabajadores. Este trabajo aborda dicha problemática considerando el contrato fijo discontinuo como elemento central, siendo una herramienta clave de la reforma.

En resumen, se ha abordado, desde un punto de vista objetivo, las ventajas e inconvenientes que ha tenido la Reforma Laboral de 2021 sobre el mercado laboral español, destacándose tanto los aspectos positivos como los negativos. Todo ello nos lleva a cuestionar si esta reforma, necesaria para combatir la temporalidad en nuestro mercado laboral, ha tenido como objetivo mejorar la calidad del empleo y combatir la temporalidad, o simplemente maquillar las estadísticas para cumplir con la directiva aprobada por la Unión Europea.

Lo que resulta indudable es el esfuerzo del legislador por mejorar el mercado laboral, independientemente de la intención de cumplir con la Unión Europea. Este constituye un punto de inflexión en la historia del derecho laboral que, tras la revisión de la reforma en 2025, se prevé la inclusión de mejoras en los puntos más críticos de esta.

VII. Bibliografía

ALONSO ALVAREZ, D., “La Reforma Laboral de 2021 y las transformaciones del mercado de trabajo tras su primer año de vigencia” en, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Número 266/2023.

ÁLVAREZ ALONSO, D., “La Reforma Laboral de 2021 y las transformaciones del mercado de trabajo tras su primer año de vigencia” en, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Número 266/2023.

CABERO MORÁN, E., *La reordenación de los contratos de trabajo y la reducción de la temporalidad* (Sección Estudios), Universidad de Salamanca, Salamanca, 2022.

CAVAS MARTÍNEZ, F., “La Reforma Laboral de 2021: balance un año después de su entrada en vigor” en, *Aranzadi Digital*, Número 1/2023.

CEINOS SUÁREZ, A., “Trabajos Fijos Discontinuos”, en AAVV., *Opiniones sobre la Reforma Laboral de 2021-2022*, Oviedo, 2022. KRK Laboral.

DUQUE GONZÁLEZ, M., “El contrato fijo discontinuo tras el RD-Ley 32/2021: la introducción del trabajo a llamada en el ordenamiento español” en, *Trabajo y Derecho*, Número 97.

FAIXÓ MARTÍNEZ, A., “Algunos éxitos y fracasos legislativos de 2022” en, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, Número 992/2023.

GESTA. L., “El contrato fijo discontinuo: periodos de actividad e inactividad” en, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, Número 983/2022.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Contratos de duración determinada”, en AAVV., *Opiniones sobre la Reforma Laboral de 2021-2022*, Oviedo, 2022. KRK Laboral.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., “El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la reforma de 2021” en, *Temas Laborales*, Número 161/2022.

IBERLEY, D. D., *Contrato fijo discontinuo*, 2023 ed., España, 2023. Colex.

LEFEBVRE, F., *Memento Contrato de Trabajo*, 2023-2024 ed., España, 2022. Lefebvre.

LOPEZ BALAGUER, M., “El nuevo contrato fijo discontinuo” en, *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, Número 13.

LÓPEZ SAN LUIS, R., *La capacidad contractual del menor* (Tes. Doc.) Universidad de Almería, Almería, 2001.

LOUSADA AROCHENA, J. F., *El contrato fijo discontinuo tras la reforma laboral*, 1ªed., España, 2024. Bomarzo.

MAESTRO ACOSTA, J., “Nuevo derecho a la fijación de la duración exacta del periodo de prueba en el contrato de trabajo” en, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Número 266/2023.

MARTÍN GIL, E., *Contrato de trabajo a tiempo parcial*, España, 2024. Vlex.

MARTIN VALVERDE, A., *Derecho del Trabajo*, 31ª ed., Madrid, 2022. Tecnos.

MARTÍNEZ BARROSO, M. R., “Luces y sombras de la ordenación del trabajo fijo discontinuo tras la reforma laboral” en, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Número 251/2022.

MORATILLA GALÁN, I., “La causa como razón de ser del contrato se identifica con el propósito último y coincidente que conduce a las partes a su celebración” en, *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, Número 705.

O’CALLAGHAN, X., *Compendio de Derecho Civil*, 4ª ed., Madrid, 2022. Ramón Areces.

ORTIZ SOLÓRZANO ARUSA, M. C., *Modalidades de contrato de trabajo temporal*, España, 2024. Dialnet.

PARÍS MOLINS, M., “El impacto de la normativa sectorial en la gestión del llamamiento y los periodos mínimos de actividad del contrato fijo discontinuo tras la reforma laboral” en, *Trabajo y Derecho*, Número 97.

PÉREZ CAMPOS, A.I., *Contrato de trabajo por tiempo indefinido*, España, 2024. Aranzadi.

QUINTANILLA NAVARRO, B., “Reforma laboral y lucha contra la temporalidad” en, *Opiniones sobre la Reforma Laboral de 2021-2022*, Oviedo, 2022. KRK Laboral.

SANZ MIGUÉLEZ, J. A., “Efectos de la utilización del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial” en, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Número 265/2023.

VIII. Anexos

Para tener una situación más visual de los datos que se han proporcionado a lo largo del trabajo en cuanto a las cifras proporcionadas que fueron previamente recogidas y analizadas, se adjuntan varios gráficos que arrojan una mayor visualización de las cifras que se han ido dando desde el año anterior a la reforma laboral hasta el año 2024, teniendo este último un análisis con mayor detalle.

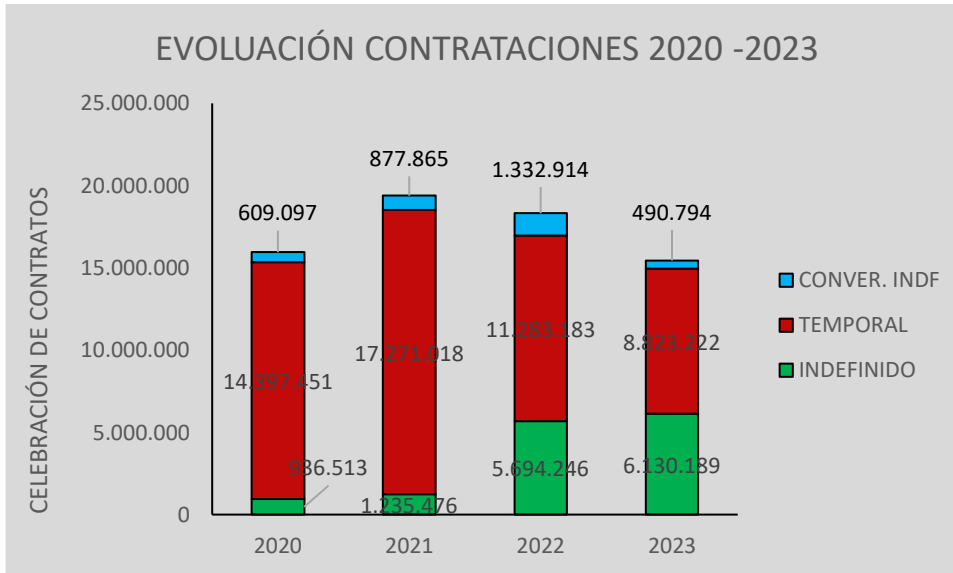


Ilustración 1. Gráfico de la incidencia de la Reforma Laboral de 2021 sobre las tendencias contractuales.

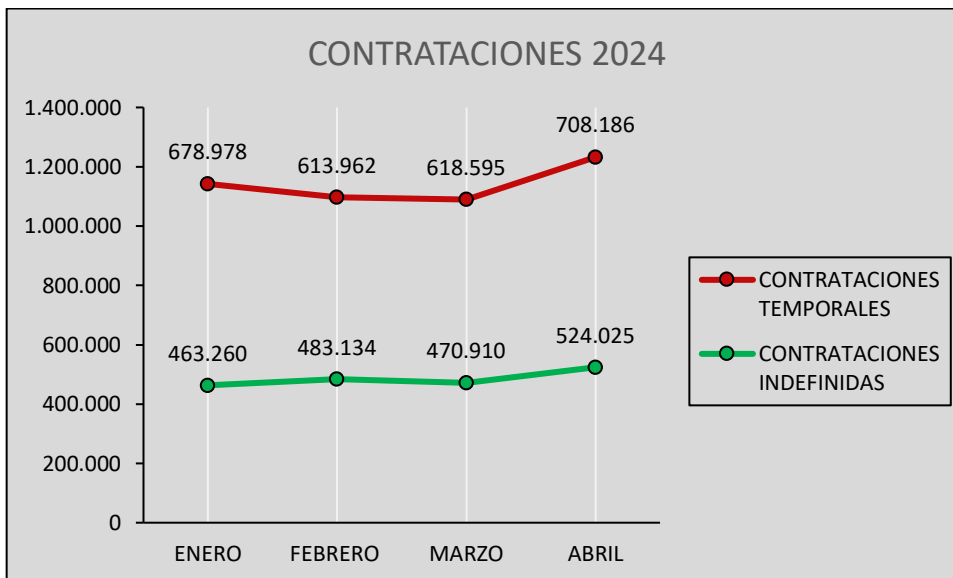


Ilustración 2. Gráfico sobre la evolución contractual en último cuatrimestre.

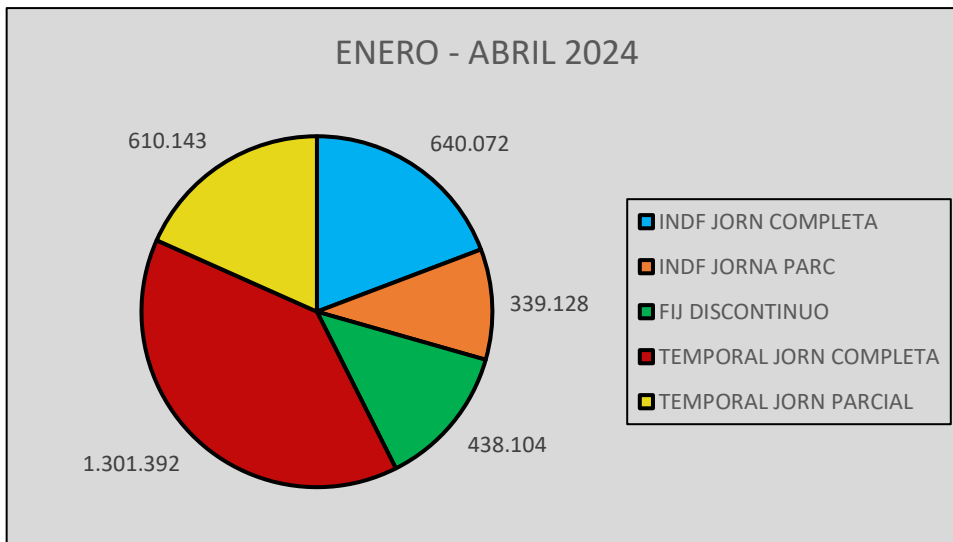


Ilustración 3. Gráfico detalle sobre las tendencias contractuales en último cuatrimestre.