

FACULTAD
DE CIENCIAS
JURÍDICAS



ZIENTZIA
JURIDIKOEN
FAKULTATEA

**TRABAJO FIN DE ESTUDIOS / IKASGAIEN AMIERAKO LANA
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

Leyre Alegría López

DIRECTORA / ZUZENDARIA

Mirentxu Marín Malo

Pamplona / Iruñea

[Mayo de 2021]

RESUMEN: El contrato de trabajo fijo discontinuo, si bien no es una modalidad contractual muy utilizada en España, ha sido, desde sus inicios, una modalidad problemática debido, principalmente, a sus similitudes con otras modalidades contractuales, especialmente, de carácter temporal.

Este trabajo pretende, por una parte, realizar una revisión a la regulación actual de este tipo de contrato y a sus características principales y, por otra, analizar desde una perspectiva jurisprudencial los problemas que han surgido tradicionalmente en su aplicación y las soluciones propuestas a dichos problemas. Para ello se analizará la doctrina en la materia, la evolución normativa en la regulación de este contrato y la jurisprudencia reciente. Además, se realizará un análisis de la regulación convencional de esta materia tanto en el ámbito estatal como en la Comunidad Foral de Navarra.

Palabras clave: fijo discontinuo, llamamiento, antigüedad, contrato temporal, convenios colectivos

ABSTRACT: Even if the discontinuous fixed employment contract has not been a very usual arrangement in Spain, it has been problematic since its beginnings, mainly due to its similarities with another forms, especially those with temporary nature.

The aim of this essay is, on the one hand, to accomplish a review of the current regulation of this type of labour contract and its main attributes. On the other hand, it is pretended to analyse from a jurisprudential angle the issues which came out traditionally when implementing and the suggested answers to these problems. For that purpose, the theory of the subject, the evolution of this contract's legislation and the current jurisprudence will be analysed. In addition, an analysis of the conventional regulation of this subject in the state field as well as in the Community of Navarre will be achieved.

Key Words: fixed employment contract, call, antiquity, temporal contract, collective agreements.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO. RÉGIMEN JURÍDICO Y CARACTERÍSTICAS	2
1. Evolución normativa del contrato de trabajo fijo discontinuo	3
2. Características principales del contrato de trabajo fijo discontinuo..	4
2.1 Objeto del contrato	5
2.2 Forma del contrato	6
2.3 Vacaciones y tiempo de descanso	8
2.4 El llamamiento y el cese de la actividad. Requisitos para su correcta realización	9
2.5 El computo del tiempo trabajado a efectos de antigüedad	12
2.6 Cese de la actividad	14
III. PROBLEMAS Y SOLUCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO	16
1. La falta de llamamiento y otras cuestiones formales	16
2. Contrato fijo discontinuo y contrato fijo periódico	18
3. Contrato fijo discontinuo y contratos temporales	19
3.1 Eventual por circunstancias de la producción	19
3.2 Obra o servicio determinado	23
IV. EL CONVENIO COLECTIVO COMO MEDIO PARA REGULAR EL USO DEL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO	25
1. Regulación convencional del contrato fijo discontinuo en el ámbito estatal	26
2. Regulación convencional del contrato fijo discontinuo en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra	30
V. CONCLUSIONES	33
VI. BIBLIOGRAFÍA	35

I. INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo fijo discontinuo es una modalidad de contratación regulada en el artículo 12 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET). Es una modalidad contractual particular. Bajo la misma, el trabajador va a realizar actividades comunes y propias de la empresa pero que se producen de una forma periódica o cíclica. Es decir, por medio de campañas, temporadas o etapas. Estos periodos se dan en unas fechas que no se conocen y que dependen de circunstancias que alteran el comienzo de los periodos de actividad, como pueden ser las circunstancias meteorológicas.

La situación geográfica de España y las actividades en las que basa su economía afectan a esta forma de contratación, especialmente utilizada en los sectores primario y terciario¹. En estos sectores se dan muchas actividades que dependen de los periodos estacionales del año, de circunstancias meteorológicas o ciclos comerciales. Se puede deducir que es un contrato no muy usado en España en las relaciones laborales en general (solo un 2,3% de población asalariada en España estaba contratada en 2019 bajo esta modalidad) pero, sin embargo, en los sectores primario y terciario sí es más frecuente debido a la naturaleza de las actividades que se dan en estos².

La modalidad contractual de la que se habla ha sufrido, a lo largo de su existencia, numerosas variaciones. Su necesidad empezó viéndose en sectores como el agrícola en el cual, durante determinadas épocas del año, hace falta la presencia de más trabajadores para llevar a cabo las actividades propias del sector. Son necesidades que van surgiendo todos los años pero no se sabe exactamente en qué momento van a ser necesitadas estas personas ni por cuánto tiempo será necesaria su presencia.

Más adelante, esta modalidad contractual fue regulada normativamente. La primera vez fue en la Ley 16/1976 de 8 de abril de las Relaciones Laborales, en su artículo 16. A partir de este momento, las modificaciones han sido sucesivas y siempre relacionadas con la similitud de estos contratos y los contratos a tiempo parcial. En ocasiones se incluía la figura del contrato fijo discontinuo en la del contrato a tiempo

¹GARCÍA ORTEGA, J.: “El contrato fijo-discontinuo. Retos actuales de una modalidad contractual histórica” en *Doc. Laborales*, núm. 110, 2017, p.94.

² Así se ha señalado en diferentes noticias aparecidas en los medios de comunicación a lo largo de los últimos años. Sin embargo, no ha sido posible encontrar datos concretos de porcentajes de contratación por sector de actividad.

parcial y en otras se separaba y se le daba sustantividad propia debido a sus claras particularidades.

Finalmente, el contrato fijo discontinuo ha sido regulado de forma individual debido a las particularidades y características que le son propias.

Este trabajo tiene como objetivo analizar las características del contrato fijo discontinuo, los problemas asociados a esta figura y la aplicación práctica del mismo.

Para ello, en primer lugar se realizará un repaso de la evolución normativa que ha sufrido esta modalidad contractual hasta llegar a la actualidad. Ya que este modelo de contrato ha pasado por diferentes fases. Así, en algunos momentos carecía de sustantividad propia, incluyéndose dentro de la regulación de los contratos a tiempo parcial y en otros, sin embargo, formaba una figura contractual con una regulación propia, como en la actualidad. Además se analizarán las principales características del contrato y cuestiones relativas al mismo que puedan generar dudas o problemas en su aplicación, algunas de ellas son: el llamamiento, el cómputo de la antigüedad y el de las vacaciones y el momento del cese o suspensión de la actividad.

Atendiendo a la jurisprudencia existente, se analizarán los problemas derivados del llamamiento y de la confusión que puede surgir con respecto a los contratos temporales de obra o servicio, eventuales por circunstancias de la producción e incluso aquellos con distribución irregular de la jornada. Son contratos que poseen sus propias particularidades pero que en la práctica se ve cómo muchas veces no se aplican de forma correcta.

Finalmente se llevará a cabo un análisis de cómo los convenios colectivos, tanto de ámbito estatal como de ámbito navarro, regulan la figura del contrato fijo discontinuo a través de la negociación colectiva o siguiendo los principios del Estatuto de los Trabajadores.

II. EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO. RÉGIMEN JURÍDICO Y CARACTERÍSTICAS.

En el siguiente apartado se realizará un análisis de las características principales del contrato de trabajo fijo discontinuo a través de la regulación aplicable y de la jurisprudencia relativa a esta modalidad contractual. En primer lugar, se analizará la evolución normativa del contrato llegando hasta la actualidad, ya que como se ha mencionado anteriormente, ha sufrido numerosas modificaciones. En segundo lugar, se

analizarán las principales características asociadas al contrato de trabajo fijo discontinuo que le permiten gozar de sustantividad propia y de diferenciación con respecto a otras modalidades contractuales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

1. Evolución normativa del contrato de trabajo fijo discontinuo.

El contrato de trabajo fijo discontinuo es una de las modalidades de contratación que más modificaciones ha sufrido a lo largo de su existencia.

En la actualidad, esta modalidad de contratación está regulada en el artículo 16 TRET. En el mismo, se establece que el contrato de trabajo fijo discontinuo será aquel formalizado para *“realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa”*. Además, tal como se establece, no debe confundirse con el contrato a tiempo parcial ni los trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas a los que les será de aplicación la regulación de los contratos a tiempo parcial.

Cuando se habla del contrato de trabajo fijo discontinuo se habla de una materia que no tiene demasiados años de vida, pero para la cual la legislación ha ido modificándose sucesivas veces. Surgen diversos problemas que hacen que la regulación sea modificada constantemente. Estas modificaciones tienen que ver tanto con la relación entre el carácter indefinido del contrato de trabajo y la duración limitada en el tiempo, como con la relación entre la duración limitada en el tiempo y la posible confusión con el trabajo a tiempo parcial.

En el momento en el que se empezó a hablar de este tipo concreto de contrato se les dio el nombre de trabajos indefinidos, pero con algunas particularidades, separado de los contratos de trabajo temporales. Esta caracterización ya se le dio en la Ley 16/1976 de 8 de abril, de Relaciones Laborales³.

Unos años más tarde, la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, determinó que esta figura debía integrarse dentro de los contratos de carácter temporal, aunque esta consideración nunca llegó a implantarse. Esto no fue por mucho tiempo, puesto que más tarde, en 1984, volvieron a tener una regulación específica⁴. Al haber dejado que el trabajo a tiempo parcial absorbiera, al contrato de

³GOERLICH PESET, JM.: “Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos ¿El final de una larga discusión?”, en *Temas laborales*, N°61/2001, 2001, p.p 126 y ss.

⁴GOERLICH PESET, JM. : “Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos ¿El final de una larga discusión?” en *Temas laborales* N°61/2001, 2001, p. 126 y ss.

trabajo fijo discontinuo, surgieron numerosos problemas, ya que no son lo mismo ni tienen las mismas particularidades, por lo que esta modificación no se sostenía⁵.

A lo largo de la historia, numerosas leyes han ido modificando el concepto del contrato de trabajo fijo discontinuo para evitar, en gran parte, esta confusión con el trabajo a tiempo parcial. Para lograrlo, la Ley 31/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, eliminó el parámetro anual de la definición del tiempo parcial y permitió no confundir estos dos tipos de contratos. Consistía en una regulación que delimitaba de forma clara el ámbito del contrato y sus características⁶.

Años más tarde, este contrato volvía ser objeto de discusiones puesto que, forma “natural”, fue absorbida la modalidad del contrato fijo discontinuo por el trabajo a tiempo parcial.

Finalmente, en 2001 y mediante la Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se establece el trabajo fijo discontinuo como una modalidad diferenciada y con sustantividad propia, como se mantienen en la actualidad.

Como puede observarse, el trabajo fijo discontinuo no tiene una regulación estable a lo largo del tiempo puesto que se ha ido adaptando a las circunstancias que iban dándose en el país. Ha sufrido numerosos cambios hasta llegar a la legislación vigente actualmente, en la que ya goza de la autonomía que le confieren sus particularidades con respecto a cualquier otro tipo de contrato. Sin embargo, uno de los principales problemas, es la relación entre el contrato fijo discontinuo y el trabajo a tiempo parcial. Por ello más adelante se hablará detenidamente de este aspecto.

2. Características principales del contrato de trabajo fijo discontinuo.

La regulación actual de este contrato le otorga una serie de características que le dan esa sustantividad propia de la se ha hablado anteriormente. A continuación, se van a analizar las principales características del contrato de trabajo fijo discontinuo, atendiendo no solo a su regulación, sino también a la jurisprudencia en la materia.

⁵GOERLICH PESET, JM.: “Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos ¿El final de una larga discusión?” en *Temas laborales* N°61/2001, 2001, p.127.

⁶CRUZ VILLARÓN, J.: “El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984”, en *Relaciones Laborales 1985-I*, pp. 445 y ss.

2.1 Objeto del contrato.

Tal como se ha señalado, el artículo 16 TRET establece que *“el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa”*. De la definición que proporciona el Estatuto de los Trabajadores pueden extraerse dos características principales respecto al objeto de contrato: la necesidad de que estos trabajos *“no se repitan en fechas ciertas”* y que los mismos puedan desarrollarse *“dentro del volumen normal de la actividad de la empresa”*.

El contrato fijo discontinuo se aplicará en aquellas actividades que tienen un carácter cíclico o intermitente. Además de en aquellas, que por circunstancias externas, tienen unas etapas llamadas campañas o temporadas donde se necesitan más trabajadores pero dentro de la propia actividad de la empresa⁷.

Con relación a la primera de ellas, los tribunales han establecido que *“si lo que trata de cubrirse por las convocatorias anuales es una necesidad cíclica, periódica y permanente, a intervalos temporales separados, pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad solo podemos hablar de trabajos fijos-discontinuos”*⁸. Así el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, argumentó en la Sentencia de 4 de mayo de 2015 (rec.núm. 726/2014) *“que los contratos temporales suscritos no habían especificado causa o la circunstancia que los justificaba, por lo que se entiende que los contratos se habían celebrado en fraude de Ley”*⁹. En la sentencia que se comenta los trabajadores mantienen relación con la empresa primero a través de algunos contratos temporales y, más tarde, adquieren la condición de indefinidos. Se establece fraude de ley desde el primero de los contratos, reconociendo así la antigüedad en la empresa de los trabajadores desde el primer contrato, es decir, el inicio de la relación laboral. Esto se debe a que la contratación temporal *“exige acreditar la existencia de una necesidad temporal que justifique el contrato de duración determinada, así como consignar clara y precisamente el objeto del contrato”*¹⁰.

⁷POQUET CATALÁ, R.: “Zonas grises del contrato de trabajo fijo discontinuo”, en *IUS Labor* 3/2016, p.p. 4.

⁸ En este sentido, STSJ Galicia, de 25 de noviembre de 2005. (rec. núm 5003/2005), FD Cuarto. Además de la STS de 26 de mayo de 1997 (rec. núm. 4140/96), STS de 25 de febrero de 1998 (rec. núm. 2013/97), STS de 1 de octubre de 2001 (rec. núm. 2332/00), STS de 15 de octubre de 2014 (rec. núm. 164/2014), STS de 22 de septiembre de 2019 (rec. núm. 12/2011) y STSJ Madrid de 28 de febrero de 2018 (rec. núm. 1464/17).

⁹ STSJ Madrid, de 4 de mayo de 2015 (rec. núm 726/2014), FD Tercero.

¹⁰ STSJ Galicia, de 25 de noviembre de 2005 (rec. núm 5003/2005), FD Tercero y Cuarto.

Por otra parte, la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de octubre de 2013 (rec. núm. 3048/2012) establece que *“para apreciar la condición de trabajadores fijos discontinuos ha de acreditarse el carácter permanente de la actividad, como consecuencia de una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, a intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad”*. En esta sentencia, se determina que la relación laboral que unía a un trabajador con una empresa de restauración de obras desde 2009 a 2011 sin interrupción alguna e independientemente de las obras, no era una relación bajo la modalidad de contrato fijo discontinuo si no que se trataba de un contrato indefinido¹¹.

Se entiende entonces, después de analizar las sentencias mencionadas anteriormente, que para hablar de contrato de trabajo fijo discontinuo se necesita acreditar la concurrencia de situaciones que puedan considerarse cíclicas o intermitentes y que se den en fechas inciertas pero dentro del volumen normal de la actividad de la empresa¹².

En cuanto a la necesidad de que se trate de la *“actividad normal de la empresa”* la jurisprudencia determina qué es actividad normal, por ejemplo, en el caso de la agricultura *“la actividad de peón en la recolección de cítricos responde a necesidades normales y permanentes de la empresa durante la campaña agrícola de recolección de la fruta”*¹³. Es decir, se trata de una actividad que va a llevarse a cabo en todas las campañas de recolección y que forma parte del propio proceso productivo de la empresa en cada temporada, sin surgir de forma excepcional e imprevisible. No son necesidades extraordinarias debido a lo antes mencionado, forman parte del proceso que constituye la actividad de la empresa.

2.2 Forma del contrato.

En cuanto a la forma del contrato, el artículo 16 TRET establece la obligación de formalizar este contrato por escrito y cumpliendo con el modelo oficial facilitado por el SEPE¹⁴. Debe aparecer información relativa a la duración estimada de la actividad, la forma en la que se realizará el llamamiento¹⁵, la duración de la jornada laboral que se

¹¹ STS de 1 de octubre de 2013 (rec. núm. 30148/2012), FD Cuarto.

¹² STSJ Galicia, de 25 de noviembre de 2005 (rec. núm 5003/2005), FD Cuarto.

¹³ STS de 26 de octubre de 2016 (rec. núm. 3826/2015), FD Tercero.

¹⁴ Documento disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

¹⁵Esta puede aparecer regulada en los convenios colectivos de aplicación que, como se verá mas adelante, tienen gran importancia para esta modalidad contractual.

estime y su distribución de manera orientativa. Como puede observarse en este contrato, a diferencia de otros, se permite que la información pueda ser orientativa debido a la naturaleza del mismo, pero es muy importante determinar el orden de llamamiento y el convenio colectivo de aplicación por si este estableciese una regulación específica al respecto.

Como es obvio, el trabajador contratado de forma periódica tiene los mismos derechos que el trabajador contratado de forma continua. Algunos de estos derechos son: derecho de información y participación en la empresa, derecho de promoción y formación profesional o derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo, como estos derechos son comunes a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena no se analizarán estas cuestiones.

Debido a las características que se han mencionado hasta el momento, en un contrato de trabajo fijo discontinuo es especialmente importante delimitar los periodos de actividad y los de inactividad, cuestión que también deberá quedar recogida en el contrato de trabajo si fuera necesario por no estar establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Se entiende por periodos de actividad aquellos en los que el empresario necesita la presencia del trabajador en la empresa para realizar las tareas pactadas en el contrato de trabajo¹⁶. En el caso de los contratos fijos periódicos no surgen demasiados problemas en relación con los periodos de actividad e inactividad, puesto que se sabe la fecha en la que empieza el periodo de actividad y la fecha en la que acaba la realización de la actividad objeto del contrato. Pero cuando se dan contratos fijos discontinuos, de los que no se saben las fechas exactas surgen más problemas. Puede que estas dependan de circunstancias meteorológicas, actividades que dependan de otras y actividades que dependan de la demanda durante algunas épocas (agricultura, aquellas relacionadas con el ámbito escolar y hostelería, entre otras)¹⁷.

En definitiva, en el caso de los contratos fijos discontinuos, dependerán de otras circunstancias específicas que se agruparán en temporadas o campañas y formarán parte del volumen normal de actividad de la empresa de forma cíclica.

¹⁶VALVERDE ASENSIO, AJ.: *La determinación del periodo de actividad de los trabajadores fijos discontinuos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, p.99.

¹⁷BARCELÓ MOLL, A.: “El contrato de trabajo fijo discontinuo”, en *Universidad de León, León* 2016-2017, p.18.

Igual que se dan los periodos de actividad en estos contratos, también se dan periodos de inactividad. Se entenderá por periodo de inactividad aquel en el que el trabajador no deba prestar los servicios en la empresa, cuando no existe esa necesidad cíclica y periódica. En el periodo de inactividad no se rescinde el contrato, simplemente se suspenden las obligaciones contractuales durante un tiempo. Al igual que no se realiza ninguna actividad, tampoco se percibe ningún salario. Simplemente son periodos de suspensión, no suponen el fin del contrato ni se pueden equiparar a ello.

2.3 Vacaciones y tiempo de descanso.

Como en todos los contratos de trabajo, aquella persona que tenga pactado un contrato de trabajo fijo discontinuo va a generar unos días de vacaciones. El TRET, en su artículo 38, dice que *“el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales”*.

En este caso se habla de periodo anual y este no es el supuesto de los trabajadores fijos discontinuos. Como se ha ido viendo en este trabajo es muy importante la regulación que se establece en los convenios colectivos de aplicación. En estas relaciones los días se pactarán entre la empresa y la persona trabajadora o se seguirá lo establecido en el convenio colectivo. Estos trabajadores tendrán derecho a disfrutar de sus vacaciones en la parte proporcional al periodo de la prestación de la actividad. Esto quiere decir que primero se acudirá al convenio colectivo de aplicación y se verán los días de vacaciones anuales que este establece. En el caso de los contratos fijos discontinuos se establecerá la proporción al tiempo que trabajen¹⁸. El trabajador fijo discontinuo podrá disfrutar de estas vacaciones en los periodos de actividad. Si los días de vacaciones no se disfrutaran durante los periodos de actividad se deberán abonar al final de los periodos aunque la prioridad siempre, en todas las modalidades de contratación, es que no se sustituyan por compensación económica¹⁹.

¹⁸Así, si el periodo de actividad en un contrato fijo discontinuo tiene una duración de tres meses y el convenio colectivo de aplicación establece treinta y dos días de vacaciones anuales, le corresponderán ocho días de vacaciones.

¹⁹STSJ de Madrid de 4 de febrero de 2008 (rec. núm. 5244/2007), FD Primero, *“nunca la empresa quedara exonerada de remunerar las vacaciones no disfrutadas”*. Véase también Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid, número 420/2019 de 26 de diciembre de 2016, FD Cuarto, *“las únicas vacaciones que podrán ser objeto de compensación ... serán las correspondientes al año que se extingue la relación laboral”*.

2.4 El llamamiento y el cese de actividad. Requisitos para su correcta realización.

Entre los derechos de los trabajadores fijos discontinuos se encuentra el derecho del trabajador a ser convocado para llevar a cabo el periodo de actividad objeto del contrato de trabajo. Por lo tanto el llamamiento es la convocatoria que deber hacer el empresario cuando empieza el periodo de actividad para reanudar la relación contractual. Para la parte empresarial el llamamiento consiste en una obligación de hacer²⁰.

El Estatuto de los Trabajadores , en su artículo 16, establece que las personas serán llamadas “*en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria*”. Esto supone que, el trabajador que no sea llamado en el orden y la forma pactadas en el contrato de trabajo o establecido en el convenio colectivo de aplicación, podrá iniciar un procedimiento de despido ante la jurisdicción social.

El llamamiento es, por tanto, uno de los elementos más característicos y fundamentales del contrato fijo discontinuo, ya que de él dependen los periodos de actividad del trabajador.

El Estatuto de los Trabajadores no establece ninguna regulación respecto a la forma en la que va a llevarse a cabo el llamamiento. Por ello deberán seguirse las normas establecidas en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo de aplicación como ya se ha visto en la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de marzo de 2003 (rec. núm. 36/2002) y en otras sentencias que se mencionarán más adelante.

Existen controversias en cuanto a los criterios que los convenios colectivos pueden establecer para crear un orden de llamamiento, puesto que el único limite es la no discriminación, y esto puede llevar a la utilización de criterios subjetivos²¹. El criterio que se tiene la mayoría de las veces y, además, hace que el proceso sea más objetivo es el de la antigüedad.

Sobre esto se pronuncia el Tribunal Supremo en la Sentencia de 7 de marzo de 2003 (rec. núm. 36/2002) en la que se denuncia la forma del llamamiento de los

²⁰ORESTES ALARCÓN, P.: “Trabajo fijo discontinuo: consideraciones actuales”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Nº 1, 2010, p. 357. Véase también: POQUET CATALÁ, R. “Zonas grises del contrato de trabajo fijo discontinuo”, en *IUS Labor* 3/2016, p.p. 7 – 11.

²¹GARCÍA ORTEGA, J.: “El contrato fijo-discontinuo. Retos actuales de una modalidad contractual histórica” en *Doc. Laborales*, núm. 110, 2017, p. 100.

trabajadores fijos discontinuos establecida en convenio colectivo de aplicación en la empresa por carecer de total objetividad. El convenio dice que *"para la admisión de los trabajadores fijos discontinuos se tendrá en cuenta la antigüedad del llamado y las exigencias técnicas del puesto a cubrir y a la vista de las necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección"*. Para los recurrentes esto hace que sea *"imposible que el no llamado pueda ejercitar ningún derecho de preferencia ni reclamar por despido, infringiendo con ello el art. 1256 CC que prohíbe dejar al arbitrio de los contratantes el cumplimiento de las obligaciones nacidas de contrato y el art. 12.3.b)²²"*.

Sin embargo la Sala *"constata la ambigüedad de los términos en que ambos preceptos aparecen redactados, pero entiende que, interpretado como la empresa sostiene, debe estimarse adecuado a las exigencias del precepto legal de referencia - art. 12.3 ET - y por lo tanto debe aceptarse su validez, lo que no ocurriría si los factores de antigüedad, exigencias técnicas del puesto y necesidades productivas del centro de trabajo, departamento o sección quedaran al arbitrio del empleador o jugaran como meros referentes no obligatorios. Por lo tanto acepta su validez si es esa la interpretación que se le da en su aplicación práctica"*²³.

Por lo mencionado anteriormente se determina que los criterios para establecer el orden del llamamiento pueden ser diversos pero siempre deben poder ser objetivos y de aplicación práctica sin que quepa interpretación subjetiva por parte del empleador ni tampoco que las condiciones establecidas dependieran del mismo empleador.

El llamamiento crea una serie de efectos para el trabajador que lo recibe. Como es la inmediata incorporación del mismo a su puesto de trabajo.

Formalmente, el llamamiento debe cumplir unas condiciones. En cuanto al llamamiento y el momento en el que debe realizarse, no existe la obligación de realizarlo en un momento determinado, ya que el empresario podrá posponer el llamamiento, comunicándolo previamente al trabajador, cuando no sea necesaria su presencia. Existe un margen de 30 días para convocar al trabajador desde la fecha habitual de incorporación. Debe haber constancia de la recepción del llamamiento por parte del trabajador, de forma clara e inequívoca²⁴.

En cuanto a la forma, habitualmente, el llamamiento se realiza por escrito para que así quede constancia de que el empresario realmente ha querido reincorporar al

²² STS de 07 de marzo de 2003 (rec. núm. 36/2002), FD Segundo.

²³ STS de 07 de marzo de 2003 (rec. núm. 36/2002), FD Segundo.

²⁴ STS de 18 de diciembre de 1991 (rec. núm 1282/1990), FD Tercero y Quinto.

trabajador a su puesto de trabajo y es el trabajador el que no se ha presentado en el momento que se le indicó. Si el llamamiento no se realizara por escrito el trabajador podría no saber que debe presentarse a su puesto de trabajo o podría interpretar que se está llevando a cabo un despido improcedente²⁵.

En algunos casos también se requiere que el trabajador acepte de alguna manera expresa el llamamiento realizado por la parte empresarial, esto puede ser llevado a cabo mediante cualquier medio de comunicación habitual o según lo establecido en el propio convenio colectivo²⁶.

Si una vez realizado el llamamiento, el trabajador no acude al centro de trabajo sin causa justificada se entiende como finalizado el contrato por voluntad del trabajador²⁷. Esta forma de extinción del contrato está regulada en el artículo 49 TRET y se produce por parte del trabajador sin que sea necesario justificar los motivos que lo provocan. También puede ser que el trabajador no acuda al llamamiento por causas justificadas, por lo que este seguirá manteniendo su contrato y su condición de trabajador de la empresa para las próximas campañas²⁸. Por ejemplo, puede que el trabajador no pueda incorporarse al trabajo por algún motivo justificado, como puede ser el de una incapacidad temporal. Así, en cuanto este se recupere será reincorporado al trabajo como lo haría un trabajador indefinido a jornada completa o cualquier otro²⁹.

Los tribunales establecen que si la causa alegada para no reincorporarse al trabajo es la de una incapacidad temporal, la empresa debe dar de alta en la Seguridad Social al trabajador de la misma forma que lo haría habitualmente y reincorporarlo al puesto de trabajo cuando sea posible, cumpliendo así las obligaciones de toda empresa con la Seguridad Social³⁰.

²⁵ GOERLICH PESET, JM. : “Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos ¿El final de una larga discusión?”, en *Temas laborales*, N°61/2001, 2001, p.p 141 y ss.

²⁶ GOERLICH PESET, JM. : “Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos ¿El final de una larga discusión?”, en *Temas laborales*, N°61/2001, 2001, p.p 141 y ss.

²⁷ VALVERDE ASENSCIO, A.J., *La determinación del periodo de actividad de los trabajadores fijos discontinuos*, Tirant lo Blanch, 2001, p.135.

²⁸ GARCÍA ORTEGA, J.: “El contrato fijo-discontinuo. Retos actuales de una modalidad contractual histórica” en *Doc. Laborales*, núm. 110, 2017, p. 100.

²⁹ Son motivos justificados para no acudir al llamamiento: causas de fuerza mayor, encontrarse en un periodo de incapacidad temporal justifica o por baja voluntaria del trabajador.

³⁰ STS 14 de julio de 2016, (rec.núm 3254/2015), FD Primero y Segundo. Véase también: PALOMINO SAURINA, P., “Determinación del alta y subsiguiente cotización de los trabajadores fijos discontinuos que en el momento de su llamamiento se encuentran en situación de Incapacidad Temporal.(Comentario de la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2016)”, en *Revista de Información Laboral num.1/2017,pp. 141-150*.

Así lo han establecido en sentencias como la del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2016 (rec. núm. 3254/2015) en la que se discute a cerca de este tema y se establece que *“cuando un trabajador fijo discontinuo es objeto de llamamiento (ya sea por inicio de la actividad o por reanudación de una actividad suspendida) y se encuentra en ese momento en situación de incapacidad temporal corresponde su alta en la empresa que asume la obligación de cotizar de conformidad con las previsiones que las normas aplicables disponen al efecto (artículo 13.2 RD 2064/1995, de 22 de diciembre)”*. Además reitera que *“aunque el trabajador se encontrara enfermo, ello no exime de la obligación de llamamiento a la empresa quien de realizarlo, deberá proceder a dar de alta al trabajador sin perjuicio de cursar seguidamente la baja por Incapacidad Temporal, pudiendo de esta manera proceder a contratar interinamente a otra persona para que desempeñe el puesto de trabajo del enfermo si por conveniente lo tuviere a través del oportuno contrato de interinidad. En definitiva, deben ser llamados los trabajadores en situación de incapacidad temporal, momento a partir del cual la empresa debe asumir la obligación de colaboración con la Seguridad Social, si bien la reincorporación efectiva al trabajo se producirá a partir del alta médica”*³¹.

En definitiva y como se ha mencionado en los párrafos anteriores, aunque uno de los trabajadores no reciba la llamada para incorporarse a la actividad no puede iniciar el proceso de despido puesto que puede que todavía reciba la llamada, salvo que el no llamamiento suponga incumplir el criterio establecido previamente. No existe la obligación de llamar a todos los trabajadores cuando no hay necesidad de trabajo, algo que se comentará más adelante. Se deberá tener en cuenta, como plazo para la reclamación, el momento en el que conste que el trabajador debería haber sido llamado y exista esta falta de llamamiento.

2.5 El cómputo de tiempo trabajado a efectos de antigüedad

En el caso de la antigüedad, durante muchos años se interpretó que las personas contratadas bajo la modalidad de fijos discontinuos debían cobrar el complemento de antigüedad de acuerdo con el tiempo de trabajo efectivamente prestado y así lo hacían ver los tribunales. Incluso el Tribunal Supremo, que se había pronunciado en varias

³¹STS 14 de julio de 2016 (rec. núm. 3254/2015), FD Tercero.

³¹STS de 19 de noviembre (rec.núm. 2309/2017), FD Primero y Segundo. Véase también: GARCÍA-NUÑEZ SERRANO, F., “El trabajo fijo discontinuo, algunas notas sobre su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social, con especial referencia al cómputo de la antigüedad. Sentencia TSJ de Castilla y León (Valladolid) de 18 de julio de 2000”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social* paraf.num.8321/2000.

ocasiones, respecto a esta cuestión, había establecido unas premisas acerca de este complemento.

En concreto, el Tribunal Supremo estableció que dicho complemento no era un complemento, era algo más complejo, con más de un sentido y con más de una interpretación. Al principio se estableció que había que diferenciar entre los periodos de actividad y los periodos de inactividad, siendo efectivos solo, para el cómputo de la antigüedad, los tiempos de trabajo efectivo³².

Más tarde y a raíz de un Auto del TSJUE³³, esta premisa cambió; pues este Auto establecía que se debían contar todas las etapas de trabajo, es decir, tanto el tiempo de actividad como el de inactividad. Además tras este Auto, señalaba el Tribunal Supremo que si no se incluían todos los periodos se incurría en la discriminación de los trabajadores al no equiparar sus derechos a los de los trabajadores a jornada completa comparable³⁴. Por lo tanto, se admiten estas dos posibilidades con respecto al computo del complemento de antigüedad:

- a) Computar el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- b) Computar el tiempo de duración de la vinculación laboral, incluidos los periodos de inactividad.

En las Sentencias analizadas se menciona que, tras reconocer la condición de fija discontinua de una trabajadora, se da lugar a “*establecer el inicio del cómputo temporal de la antigüedad en la fecha del primero de tales contratos*”³⁵. Y recalca que “*hay que calificar a la recurrente como tal «fija discontinua» y, merece, como tal, el reconocimiento del tiempo de servicios prestados, desde que tuvo tal cualidad, para el cálculo de su premio de antigüedad*”³⁶.

Con respecto al cómputo de antigüedad, es más concreta la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de marzo de 2021 (rec. núm. 1737/2020) que menciona también el Auto del TSJUE del que ya se ha hablado antes. Esta sentencia “*sigue el criterio de establecido por el ATJUE 15/10/2019 (C-439/18 y C-472/18) y por esta Sala que considera que la aplicación del principio pro rata temporis en este caso supondría una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que perjudicaría a un colectivo de trabajadores - los*

³³Auto del 15 de octubre de 2019, en los asuntos acumulados C-439/18 Y 472/18, reconocimiento de antigüedad.

³⁴STS 3677/2020, 22 de 22 de octubre de 2020 (rec.núm. 50/2019), FD Cuarto.

³⁵STS de 11 de noviembre de 2002 (rec. núm. 1886/2002), FD Primero.

³⁶STS de 11 de noviembre de 2002 (rec. núm. 1886/2002), FD Segundo.

contratados a tiempo parcial - que se encuentra muy feminizado, y eso resulta contrario a la cláusula 4.1 y 2 del Acuerdo Marco sobre Trabajo a Tiempo Parcial, y a la Directiva 2006/54/CE, de modo que, tanto a efectos de trienios como de promoción profesional, la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos debe computarse desde el inicio con ese carácter de la relación laboral, y no sólo teniendo en cuenta el tiempo de servicios prestados de modo efectivo, sino también la totalidad de los periodos no trabajados”³⁷.

En definitiva, salvo pacto en contrario establecido en el contrato de trabajo o convenio colectivo de aplicación, se tendrán en cuenta, para el computo de antigüedad, los periodos de trabajo efectivamente prestados³⁸.

2.6 Cese de la actividad

En el caso del contrato de trabajo fijo discontinuo, la persona trabajadora que haya sido contratada bajo esta modalidad, podrá acceder a la prestación de desempleo como cualquier otra persona. En concreto, en dos situaciones:

- a) Cuando se extingue definitivamente la relación con la empresa. Es decir, cuando se produce un despido.
- b) Cuando se dan los periodos de inactividad. Es decir, cuando el trabajador sigue ligado a la empresa, pero no está trabajando ni cobrando su salario.

En el segundo supuesto, para el acceso a la prestación durante los periodos de inactividad, tras la finalización de la campaña, el trabajador tiene la opción de elegir entre reanudar la prestación que venía cobrando anteriormente o acogerse a la que se genera tras el periodo de actividad, siendo una prestación obtenida con las nuevas bases de cotización generadas. En cualquier caso el trabajador deberá demostrar su voluntad por escrito y en el plazo de 10 días desde que se le reconoce el derecho a la obtención de la prestación³⁹.

En el primer supuesto que se ha mencionado, el Tribunal Supremo declara que no existe *“discriminación respecto de un trabajador fijo a tiempo completo porque en ambos casos se computan los servicios efectivamente prestados”*⁴⁰ a la hora de calcular

³⁷STS 3 de marzo de 2021 (rec. núm. 1737/2020), FD Segundo.

³⁸Diversas sentencias dictadas siguen esta doctrina: STS 19 de noviembre de 2019 (rec. núm. 2309/17), STS de 10 de diciembre de 2019 (rec. núm 2932/17) y STS de 25 de junio de 2020 (rec. núm 3739/17) y STSJ de Castilla La Mancha de 30 de septiembre de 2020 (rec. núm 207/2018).

³⁹Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 37.1.

⁴⁰STS de 30 de junio de 2020 (rec. núm: 324/2018), FD Cuarto.

la prestación por desempleo. Como recuerda la sentencia, *“no deben computarse los periodos de inactividad o entre campañas para el cálculo de la indemnización de despido”* puesto que *“la indemnización de estos trabajadores no se calcula sobre la base de los años naturales ... sino con base en los periodos de actividad, en los que se hayan prestado efectivamente servicios”*⁴¹.

Al igual que es necesario un llamamiento, también será necesario que las personas contratadas sepan que ha finalizado el periodo de prestación de servicios. Habitualmente este proceso se suele llevar a cabo en el orden opuesto al llamamiento, es decir, el primer trabajador cesado será aquel con menor antigüedad en la empresa que, como se ha señalado, también será el último en haber recibido el llamamiento.

Por último, al final de la temporada o campaña no se está hablando de un despido, puesto que simplemente se interrumpe temporalmente la relación laboral que une a la empresa y al trabajador. Así que se determina que cuando se da el periodo de interrupción, es decir, el de inactividad, no se está ante un despido. Solo se tratará de un despido si la temporada o campaña siguiente el trabajador no es llamado, ya que se relaciona esta supuesto con un despido.

En la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de octubre de 2013 (rec. núm. 3048/2012) se menciona como *“de la misma manera que los trabajadores adecuadamente contratados como fijos discontinuos pueden reclamar en procedimiento de despido en los casos de incumplimientos empresariales de las obligaciones de llamamiento establecidas en las respectivas regulaciones convencionales, según dispone de forma expresa el art. 15.8 del ET para tales supuestos, cuando carecen de dicha condición y su vínculo real es fijo y permanente (no discontinuo), aquella apariencia de suspensión equivale a un despido y puede ser impugnada por el cauce o modalidad procesal aquí empleado”*⁴².

Algo que se debe tener en cuenta relacionado con el llamamiento y el cese es que, aunque el trabajador, a la finalización del contrato reciba un finiquito, no quiere decir que esté siendo despedido, si no que se esta efectuando la interrupción del contrato porque empieza el periodo de inactividad propio de esta modalidad contractual y el trabajador

⁴¹ Esta información se obtiene de la interpretación del artículo 56.1 del ET que fija la indemnización por despido sobre los años de servicio sin incluir aquellos periodos de inactividad. En el caso de los salario de tramitación *“en caso de despido improcedente de los trabajadores fijos discontinuos solo se extiende hasta la fecha en que habría terminado la actividad cíclica que motiva el contrato”*

⁴² STS de 1 de octubre de 2013 (rec. núm. 3048/2012), FD Sexto.

simplemente ha recibido aquellos salarios de algunos aspectos del contrato de los que no ha disfrutado.

III. PROBLEMAS Y SOLUCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO.

1. La falta del llamamiento y otras cuestiones formales.

Como ya se ha señalado, el llamamiento está regulado en el artículo 16.2 TRET y se deja la capacidad de ordenar y decidir sobre él, a la negociación colectiva, es decir, a los convenios colectivos. En todo caso el orden y la forma de realizarlo no puede ser una decisión unilateral del empresario.

Hay supuestos en los que no se produce el llamamiento porque no es necesaria la presencia de los trabajadores fijos discontinuos debido a determinadas circunstancias, por ejemplo: no se realiza el llamamiento de algunos trabajadores/as de un comedor escolar cuando la demanda, es decir, los niños que usarán el servicio el próximo curso es menor que el del año pasado. Esta situación no podrá considerarse un despido, aunque no se produzca el llamamiento porque la empresa *“muestra que no tiene voluntad de rescindir el contrato”* simplemente se ha producido *“una caída del consumo en una determinada temporada”*⁴³. Algunos tribunales, con respecto a lo recientemente mencionado establecen que *“la reincorporación de los fijos discontinuos no es un derecho puro, desconectado de la realidad y solo sometido al advenimiento del hecho cierto del inicio de la campaña, sino acomodado y supeditado a las necesidades concretas de ésta”*⁴⁴. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (rec. núm. 3227/2012) determina que *“la falta de llamamiento de las actoras por parte de la empresa demandada no implica una preterición de las mismas ni revela una decisión extintiva de la relación laboral de las demandantes, las cuales mantienen dicha condición aunque no sean llamadas alguna temporada por haber disminuido la necesidad de trabajo en dicha temporada y hayan otros trabajadores con mejor derecho a ser llamados, y por lo tanto, dicha falta de llamamiento no cabe considerarla como despido”*. La Sala concluye considerando que *“determinadas actividades no solo dependen de factores exógenos a la voluntad empresarial sino que varían en su intensidad a lo largo de la campaña, lo que determina que el número de trabajadores*

⁴³ STS 28 de julio de 1995 (rec. núm. 3443/1994), FD Primero, Segundo y Tercero.

⁴⁴ STSJ Andalucía, de 14 de abril de 2000 (rec. núm. 786/2000), FD Segundo.

fijos discontinuos necesarios para prestar servicios pueda variar de una temporada a otra, sin que la falta de llamamiento de alguno de ellos pueda considerarse sin más constitutiva de despido”⁴⁵.

Por lo tanto la calificación como despido o no de estos supuestos, en los que no se necesita la presencia de trabajadores fijos discontinuos en la empresa ha ido variando, puesto que al principio se consideraban despidos, pero en los últimos años no han sido considerados como despidos, simplemente es que la empresa no necesita de la presencia de todos los trabajadores. En estos momentos entrará en juego el papel de la empresa demostrando las causas del no llamamiento⁴⁶.

Puede que la empresa no efectúe el llamamiento porque no es necesaria la actividad de los trabajadores fijos discontinuos y se sirve únicamente con sus trabajadores fijos para llevar a cabo el periodo o la campaña. O puede que se realice un llamamiento tardío por parte de la empresa.

También puede darse el supuesto de que la empresa no llame al trabajador y esto podrá ser demostrable si el trabajador ve que no ha sido llamado y sin embargo otros trabajadores con menos antigüedad que él si han sido llamados⁴⁷. Además, otro de los supuestos sería aquel en el que cuando llegara fecha prevista de reincorporación no se recibiera ninguna comunicación por parte del empresario o incluso pasados 30 días naturales desde la fecha habitual de incorporación. Destaca aquí la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (rec. núm. 1848/2001) ya que menciona que *“el no llamamiento de los mismos al inicio de la temporada 2001, siendo por el contrario contratados en su lugar otros trabajadores de menos antigüedad ... debe considerarse como un despido, el cual ha de calificarse como improcedente”⁴⁸.*

Por tanto, cuando la empresa realiza un llamamiento tardío, sin causa alguna que lo justifique, lo que supone no cumplir aquello acordado por las personas o entes negociadores de un convenio colectivo, *“constituye un despido improcedente dada la naturaleza extintiva del mismo y, por tanto, la ineficacia de dicha actuación empresarial”⁴⁹.*

⁴⁵ STSJ de la Comunidad Valenciana de 12 de febrero de 2013 (rec. núm. 3227/2012), FD Primero.

⁴⁶ RAMOS MORAGUES, F., “Profesores de formación profesional: despido por falta de llamamiento al reanudarse la actividad y externalización del servicio. STSJ Galicia 21 diciembre 2012”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social* paraf.num.30/20134/2013.

⁴⁷ STS de Andalucía, Málaga de 18 de enero de 2002, (núm rec. 1848/2001), FD Segundo y Tercero.

⁴⁸ STS de Andalucía, Málaga de 18 de enero de 2002, (núm rec. 1848/2001), FD Segundo.

⁴⁹ STS de 19 de enero de 2016 (rec. núm. 1777/2014), FD Tercero y Cuarto.

Puede que el empresario comunique que no va a llamar al trabajador por lo tanto quiere rescindir el contrato de trabajo y finalizar la relación contractual.

Por último, si el contrato no se formaliza por escrito, se presume por celebrado a tiempo completo y de forma continua, aunque es admitida la prueba en contrario para demostrar su verdadera condición⁵⁰.

2. Contrato fijo discontinuo y contrato fijo periódico

A continuación se van a observar los problemas que surgen alrededor de dos figuras contractuales establecidas en el TRET: el contrato fijo discontinuo (de fechas inciertas) y el contrato fijo periódico (de fechas ciertas, es decir, con distribución irregular de la jornada).

En los contratos fijos y periódicos se determinan claramente los periodos de actividad e inactividad tanto en el convenio colectivo como en el contrato de trabajo.

Cuando se habla de la distribución irregular de la jornada se refiere al artículo 34 TRET, en el se establece que, “*mediante Convenio Colectivo o pacto entre la empresa y el trabajador se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año o que, en defecto de pacto, se podrá distribuir de forma irregular el 10% de la jornada anual de trabajo*”. Esto supone que en la práctica, podría darse el caso de un trabajador que no trabaja todos los meses del año por tener su jornada distribuida de forma irregular; pero sin poder considerarse un trabajador fijo discontinuo. Para ello se debe saber la jornada completa del trabajador, pactada en el contrato de trabajo y, además, ver que parte de esa jornada de trabajo está distribuida irregularmente. Como se ha mencionado una persona con una distribución irregular de la jornada no podrá superar el 10% de su jornada total distribuida irregularmente. Si este dato superara el 10% se debería observar cuales son los motivos del contrato firmado, en qué momento se firma, si ha habido otras relaciones contractuales entre la empresa y el trabajador y otras cuestiones al respecto.

Para concretar estas cuestiones mencionadas hay que acudir a la jurisprudencia puesto que si se repiten en fechas ciertas “*les será de aplicación la regulaciones del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido*”⁵¹.

⁵⁰Artículo 8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁵¹Artículo 16 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A diferencia del contrato fijo discontinuo de fechas inciertas, en el contrato fijo discontinuo de fechas ciertas se determina que no es necesaria la recepción del llamamiento, puesto que se sabe en que fechas empieza la actividad.

Esta distinción de la que se acaba de hablar llevada a la práctica no tiene demasiado sentido puesto que, en ambos casos, se habla de actividades cíclicas que se dan en las empresas, tanto aquellas que realizan actividades continuas, todos los días del año, como aquellas que solo lo realizan en unas etapas. Algunos autores como García Ortega determinan que esta diferenciación debería desaparecer “*para evitar prácticas fraudulentas en materia de desempleo*”⁵².

En resumen, cuando se trate de una actividad que se repita en fechas ciertas y dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, se hablará de un trabajo fijo continuo y por lo tanto se aplicará al regulación establecida en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores por el que se regulan los contratos temporales.

Y cuando se trate de una actividad que no se repita en fechas ciertas, pero sí dentro del volumen de la actividad de la empresa se hablará de un trabajador fijo discontinuo al cual se le aplica el artículo 16 de Estatuto de los Trabajadores. Las características que hacen que se hable de un contrato fijo discontinuo son la periodicidad en el tiempo y que se trate de una actividad cíclica sin fechas ciertas.

3. Contrato fijo discontinuo y contratos temporales

Como se ha señalado anteriormente, durante muchos años la figura del contrato fijo discontinuo ha estado evolucionando y cambiando su legislación por esto y por su similitud con los contratos temporales se han creado numerosas discusiones y confusiones a la hora de delimitar cada uno de los tipos de contratos. En los siguientes puntos se va a ver cuando se dan estas “confusiones” y que implicaciones conllevan.

3.1 Eventual por circunstancias de la producción.

En la práctica, se plantea una dificultad importante para diferenciar el contrato eventual del contrato fijo discontinuo. En numerosas ocasiones se dan contrataciones en fraude de ley, puesto que la empresa contrata a trabajadores con la condición de

⁵² GARCÍA ORTEGA, J.: “El contrato fijo-discontinuo. Retos actuales de una modalidad contractual histórica.” *en Doc. Laborales*, núm. 110, 2017, p. 98. Véase también: POQUET CATALÁ, R. “Zonas grises del contrato de trabajo fijo discontinuo”, *en IUS Labor 3/2016*, p.p 12 – 14.

eventuales cuando realmente debería haber contratado a estos trabajadores bajo la modalidad de fijo discontinuo. Esto se debe a las numerosas coincidencias entre ambos.

Cuando se habla de un contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción se refiere a una de las modalidades temporales más empleadas por las empresas⁵³. El objeto de estos contratos es dar respuesta a unas circunstancias que alteran la producción de la empresa y que requieren, durante un pico de producción, de la presencia de más trabajadores. Son contratos que deben utilizarse en momentos extraordinarios y que ocurren de imprevisto, sin dar tiempo al empresario a predecir su necesidad. En concreto el Estatuto de los Trabajadores, establece que este contrato se usara “*cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa*”⁵⁴.

Las diferencias entre ambos contratos son, por tanto, las siguientes:

- a) Los contratos fijos discontinuos responden a necesidades cíclicas o intermitentes, por eso se pactan para campañas o temporadas.
- b) En los contratos fijos discontinuos se conocen los meses en los que se va a realizar la actividad y no es, como en el caso de los eventuales, un hecho extraordinario.
- c) Los contratos eventuales se celebran debido a la imprevisibilidad y de forma temporal, sin poder superar los periodos establecidos en la ley⁵⁵. Además se deben identificar las causas que justifican la utilización de este tipo de contrato.
- d) Los contratos eventuales tienen una fecha de inicio y una fecha de fin conocida, por lo tanto, terminan en el momento en que llega la fecha de fin pactada en la firma del contrato.

Los Tribunales destacan siempre la característica de la “periodicidad” y de la repetición “cíclica” del contrato fijo discontinuo por una parte y la necesidad de la especificación de las causas de la contratación eventual, por otra, como indicador para determinar cuando se está ante uno u otro tipo de contrato. Este es el caso del Tribunal Supremo que establece que “*las relaciones formalmente se articularon como eventuales por circunstancias de al producción , pero ni en los contratos sucesivamente suscritos se*

⁵³El 87,9% de la contratación en España era temporal en abril de 2021 y el 42,31% dentro de los contratos temporales eran eventuales según los datos del SEPE.

⁵⁴Artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁵⁵Periodos de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, ampliables por convenio colectivo hasta dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses).

*precisó cuales eran estas, ni se justificó su concurrencia*⁵⁶ por lo que no se está hablando de contratos eventuales si no de un contrato fijo discontinuo. Otras sentencias van más allá y además afirman que *“no se rompe la periodicidad porque haya una variación de algunos días en el comienzo o terminación de cada periodo de contratación*⁵⁷”.

El Tribunal Supremo sigue la tendencia que se ha observado con anterioridad en la Sentencia número 1027/2020 (rec.núm.7771/2019) ya que declara *“carácter discontinuo de la trabajadora contratada al amparo de sucesivos contratos eventuales”* señalando que se trata de *“una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, en intervalos separados pero reiterado en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad”*⁵⁸.

En el supuesto interpretado por el Tribuna Superior de Justicia de Cataluña en su Sentencia número 895/2005 (rec. núm. 8944/2004) se habla del sector de la hostelería. En este supuesto la trabajadora en su primer contrato firmado en la empresa fue contratada por circunstancias de la producción, pero este contacto incurre en fraude de ley ya que *“no obedece a la causa de la temporalidad a la que formalmente se acoge”*, además el periodo para el que es contratada *“es exactamente el mismo que desarrolla posteriormente en cada una de las sucesivas temporadas”*. En este caso, como en los mencionados anteriormente los Tribunales se fijan en las causas de la contratación y si estas no responden o no obedecen a la causa de temporalidad que mencionan⁵⁹.

En definitiva, se puede estar ante dos situaciones:

- a) Un contrato de trabajo que empezó siendo eventual por necesidades extraordinarias de la empresa , es decir, que respondía a un exceso de producción, pero que se siguió repitiendo en los siguientes años, campañas o temporadas debido a que la necesidad paso a ser estructural. En este supuesto debería modificarse el contrato de trabajo y dejar de ser un contrato eventual y pasar a ser un contrato fijo discontinuo⁶⁰.
- b) También se puede estar ante un supuesto en el que se contrate al trabajador desde el primer momento como eventual, pero la actividad objeto del contrato constituye una necesidad estructural, es decir, una necesidad permanente

⁵⁶STS número 123/2019 (rec. núm. 971/2019), FD Primero y Tercero.

⁵⁷STS de 1 de octubre de 2001 (rec. núm. 771/2019), FD Segundo.

⁵⁸STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 2005, (rec.núm.7771/2019), FD Tercero.

⁵⁹STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 2005, (rec. núm. 8944/2004), FD Tercero.

⁶⁰STSJ núm. 3/1995 de Andalucía de 9 de enero de 1995, FD Primero y Cuarto.

durante las temporadas o campañas, cíclica y periódica. Como ya se ha mencionado se estaría dando un contrato en fraude de ley⁶¹.

Queda clara el criterio de los Tribunales a la hora declarar un contrato como fijo discontinuo o contrato eventual. Lo determinante es la actividad para la que se contrata, su periodicidad, las causas por las que se contrata y la duración de los contratos. Solo así es posible determinar cuál es la contratación correcta. Ejemplo de ello es la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de octubre de 2016 (núm. rec. 3826/2016), que dice lo siguiente sobre una trabajadora contratada bajo la modalidad eventual: *“la relación laboral examinada era fija discontinua porque la actividad se repetía en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y con una cierta homogeneidad, respondía a las necesidades normales, habituales y permanentes de la demandada durante la temporada de esquí, de forma que tal actividad no podía cubrirse con contratos temporales porque no había limitación temporal del servicio o la obra, sino reiteración en el tiempo, de forma permanente, de las tareas en determinados períodos que se repiten todos los años, aunque no en las mismas fechas”*. Además destaca que se está ante *“actividades estacionales que se repiten de manera cíclica y permanente, aunque no en las mismas fechas”*. En cuanto a la legislación que se tiene en cuenta en este caso concreto se debe destacar que existe un convenio colectivo que establece cláusulas para la adquisición de la condición de fijo discontinuo y aunque *“contienen sendas cláusulas limitativas ... que condicionan la adquisición de la cualidad de trabajador fijo discontinuo a la prestación de servicios durante un determinado número de días”* no se puede dejar de observar el Estatuto de los Trabajadores porque *“los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las necesidades del sector así lo justifiquen, los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en fijos-discontinuos. Tales cláusulas pueden favorecer la estabilidad en el empleo de quienes han venido prestando servicios temporales lícitos en la empresa o de quienes han trabajado en campañas previas en la misma empresa; pero lo que no pueden hacer es establecer condicionamientos no previstos en la ley para la adquisición de la condición de fijos discontinuos, ni exigencias de permanencia previa en la empresa para adquirir tal condición en supuestos en los que la actividad contratada es, desde su principio, una actividad claramente estacional cíclica y permanente.”* Por lo tanto se puede afirmar que

⁶¹STSJ núm. 3/1995 de Andalucía de 9 de enero de 1995, FD Primero, Tercero y Cuarto.

aunque los convenios establezcan este tipo de cláusulas también se debe tener en cuenta la naturaleza de la actividad por la que se celebran los contratos y su periodicidad⁶².

Por todo lo mencionado, en el caso de que se de una contratación eventual cuando realmente debiera ser una contratación fija discontinua, la empresa contratante incurrirá en fraude de ley. Además, aunque el convenio colectivo de aplicación establezca cláusulas adicionales con respecto a los contratos fijos discontinuos, también se debe tener en cuenta el artículo 16 TRET que es la base que determina las características de la relación laboral fija discontinua.

3.2 Obra o servicio

Con relación a los contratos para la realización de una obra o servicio se puede dar una situación muy parecida a la que se ha visto anteriormente tanto por la cantidad de contratos que se celebran bajo esta modalidad⁶³ como por los problemas que surgen en cuanto a su diferenciación de los contratos fijos discontinuos. Esta modalidad contractual se regula en el artículo 15 TRET y dice lo siguiente: *“se podrá contratar a trabajadores mediante esta modalidad cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta”*⁶⁴. Como en anteriores supuestos los convenios sectoriales o aquellos de ámbito inferior *“podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza”*.

⁶²STS de 26 de octubre de 2016 (rec. núm.3826/2015), FD Segundo y Tercero. Además de STS de 30 de mayo de 2007 (núm. rec. 5315/2005), STS 5 de julio de 1999 (núm rec. 2958/1998) y STS 21 de diciembre de 2006 (núm. rec. 4537/2005), STSJ de Andalucía, Sevilla (rec. núm 2824/2010) y STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 2005 (rec. núm 8944/2004). Véase también: POQUET CATALA, R., *“Zonas grises del contrato de trabajo fijo discontinuo”*, en *IUS Labor 3/2016*, p.p. 15-16. y MONTOYA MEDINA, D., *“Trabajo fijo discontinuo e ilegalidad de las cláusulas convencionales de estabilidad en el empleo. STS de 26 de octubre de 2016 (RJ 2016, 5606). Discontinuous working and illegality of collective agreement clauses for employment stability”*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo núm.195/2017*, p.4 y ALCÁNTARA Y COLON, JM., *“La utilización fraudulenta del contrato eventual por circunstancias de la producción. Referencia a una jurisprudencia que parecía incuestionada. La sentencia del tribunal supremo 4262/2014”*, en *Revista de Información Laboral num.1/2016*.

⁶³Según datos del SEPE el 36,78 % de los contratos celebrados durante el mes de abril en España con han sido contratos de obra o servicio.

⁶⁴Es el Estatuto también quien marca la duración superior de estos contratos: *“no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior”* Y por último destaca: *“transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa”*

De la definición que se obtiene del contrato del obra y servicio del Estatuto de Trabajadores destaca que el contrato debe tener “*autonomía y sustantividad propia*”⁶⁵. Son actividades que no son permanentes en la empresa, aunque no se conoce su duración. Es decir, aunque no se sepa de forma exacta su finalización, tiene un fin.

En cuando a la actividad que se va a realizar, se debe establecer en el contrato de trabajo y se debe hacer de forma detallada, no pudiendo el trabajador realizar otras tareas que no se establezcan en el contrato.

Los tribunales establecen que las diferencias entre estos contratos y los contratos fijos discontinuos son⁶⁶:

- a) En los contratos de obra o servicio la necesidad es temporal, esporádica y no estructural. Sin embargo y como ya se ha repetido numerosas veces, en los contratos fijos discontinuos se está ante una actividad cíclica e intermitente.
- b) Además, en los contratos de obra y servicio se identifica claramente la necesidad que lleva a la contratación del trabajador.

En la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de octubre de 2016 (rec. núm. 3826/2015) se discute a cerca de la condición de fija discontinua de una trabajadora que lleva prestando servicios en una empresa a través de sucesivos contratos de obra o servicio determinado y para determinar cual es la relación que se debe aplicar en este caso primero se debe “*determinar si la necesidad de trabajo puede atenderse mediante un contrato temporal, eventual o de obra, o debe serlo mediante un contrato indefinido de carácter discontinuo lo que prima es la reiteración de esa necesidad en el tiempo, aunque lo sea por periodos limitados. Será posible pues la contratación temporal, ya sea eventual o por obra o servicio determinado, cuando esta se realice para atender a circunstancias excepcionales u ocasionales, es decir cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular.*” Si se tienen en cuenta esas condiciones “*se deduce que la naturaleza del contrato que liga a la actora con la demandada es la de indefinida fija discontinuo*”. Pero es que además en este caso se debe tener en cuenta el convenio colectivo de aplicación porque regula acerca de la conversión de estos contratos y dice lo siguiente: “*los trabajadores que presten sus servicios para una misma empresa durante dos campañas consecutivas o tres alternas,*

⁶⁵STS de 26 de octubre de 2016 (rec. núm. 3826/2015), FD Tercero

⁶⁶STS de 30 de mayo de 2007 (núm. rec. 5315/2005), STS 5 de julio de 1999 (núm. rec. 2958/1998) y STS 21 de diciembre de 2006 (núm. rec. 4537/2005), STSJ de Andalucía, Sevilla (rec. núm. 2824/2010) y STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 2005 (rec. núm. 8944/2004).

*con un promedio de 180 días trabajados cada campaña, siempre que en dicha campaña no se produzca una interrupción de la relación laboral superior a treinta días*⁶⁷.

Finalmente la Sala determina que los convenios colectivos pueden establecer *“cláusulas que pueden favorecer la estabilidad en el empleo de quienes han venido prestando servicios temporales lícitos en la empresa o de quienes han trabajado en campañas previas en la misma empresa; pero lo que no pueden hacer es establecer condicionamientos no previstos en la ley para la adquisición de la condición de fijos discontinuos, ni exigencias de permanencia previa en la empresa para adquirir tal condición en supuestos en los que la actividad contratada es, desde su principio, una actividad claramente estacional cíclica y permanente”*⁶⁸.

En cuanto a la finalización de los contratos, constituirá despido improcedente aquel que se de cuando finaliza un contrato cuyo objeto era la obra o servicio determinado, pero *“en realidad enmascara una relación fija discontinua”* para su reclamación existe *“un plazo de 20 días hábiles contados desde la referida comunicación”*⁶⁹.

IV. EL CONVENIO COLECTIVO COMO MEDIO PARA REGULAR EL USO DEL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

Se ha destacado en estas líneas la importancia de los convenios colectivos para este tipo de contratos puesto que el Estatuto de los Trabajadores no establece una regulación demasiado concreta y clara, sobre todo con respecto al llamamiento. Además, para la mejora de las condiciones de trabajo o para el cambio de estas se deben tener en cuenta los convenios colectivos, ya que establecen criterios objetivos para la conversión de contratos fijos discontinuos en indefinidos ordinarios u otro tipo de modificaciones. Quizá todo esto se deba a que tampoco demasiadas personas en España están contratadas bajo esta modalidad. Durante el mes de abril de 2021 solo un 1,28 % de la población contratada y dada de alta en el sistema de Seguridad Social se encontraba bajo la contratación de fijo discontinuo⁷⁰.

⁶⁷ STS de 26 de octubre de 2016 (rec. núm. 3826/2015), FD Segundo y Tercero. Además de STSJ de País Vasco de 9 de julio de 2002 (rec. núm.601/2002), STSJ de Islas Canarias, Las Palmas de 8 de junio de 2006 (rec. núm. 1089/2005), STSJ de Cataluña de 23 de marzo de 2006 (rec. núm. 8632/2005).

⁶⁸ STS de 26 de octubre de 2016 (rec. núm. 3826/2015), FD Tercero.

⁶⁹ STS de 24 de abril de 2012

⁷⁰ Información recogida de la página web del SEPE. <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas.html>

El presente apartado pretende analizar la forma en la que los convenios colectivos regulan ciertas cuestiones relativas a este tipo de contrato. Para ello se diferenciarán dos ámbitos territoriales de aplicación: el ámbito estatal y el ámbito navarro.

1. Regulación convencional del contrato fijo discontinuo en el ámbito estatal.

La mayoría de los convenios de los analizados en el ámbito estatal no mencionan ninguna regulación con respecto al contrato de trabajo fijo discontinuo. En estos casos habrá que atender a lo establecido en el TRET con relación a los trabajadores fijos discontinuos⁷¹.

⁷¹ Algunos de estos convenios son los siguientes: Resolución de 26 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA., Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del Grupo Maxam., Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo., Resolución de 26 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cegelec, SA., Resolución de 3 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB, Resolución de 25 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU, Resolución de 3 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de pilotos de Eurowings Europe GmbH, Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al II Convenio colectivo del Grupo RENFE, Resolución de 9 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales, Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo AIE, Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Personal de Flota de la Entidad Pública Empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, Resolución de 4 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación, SA, Resolución de 4 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Schweppes, SA., Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA., Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, Resolución de 18 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA., Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL., Resolución de 4 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA, y sus tripulantes pilotos., Resolución de 4 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Siemens Mobility, SLU, Resolución de 26 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias, Resolución de 10 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Federación Farmacéutica, S.C.C.L., Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cervezas San Miguel, SA., Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Agencia Servicios Mensajería, SA., Resolución de 23 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el

Otros convenios colectivos remiten directamente, en sus apartados de contratación, a la regulación vigente en cada momento respecto a este tipo de contratos. Es decir, al artículo 16 TRET. No especifican nada más allá del Estatuto de los Trabajadores, como en el caso anterior, pero utilizando la fórmula: “*la forma de contratación se acoplará a lo que marque lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo del mismo en la materia en cada momento*”⁷² o similares, así como procediendo a transcribir de manera literal el propio artículo 16 TRET⁷³.

Convenio colectivo del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos. Resolución de 21 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo del Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU, Resolución de 16 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Outservicio Servicios de Externalización, SL., Resolución de 4 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig GMBH, sucursal en España. Resolución de 23 de marzo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, Resolución de 12 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Danone, SA., Resolución de 2 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, Resolución de 29 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. Resolución de 22 de junio de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Volkswagen Group España Distribución, Resolución de 30 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bellota Herramientas, SLU y Bellota Agrisolutions, SLU., Resolución de 24 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fertiberia, SA., Resolución de 28 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas, Resolución de 2 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA., Resolución de 29 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo entre Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima Operadora, Sociedad Unipersonal y sus tripulantes pilotos, Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG, Resolución de 13 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Finanzauto, SAU., Resolución de 9 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales, Resolución de 25 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos,

⁷²Algunos ejemplos son: Artículo 8 de la Resolución de 1 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Investigación y Proyectos Medio Ambiente, SL, Resolución de 10 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal del personal de estructura del Grupo Mercantil ISS, Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo y Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo AIE.

⁷³Artículo 15 de la Resolución de 21 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Philips Lighting Spain, SLU., Artículo 10 de la Resolución de 30 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, Artículo 20 de la Resolución de 16 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022), Artículo 22 de la Resolución de 13 de septiembre

Son pocos los convenios que sí regulan cuestiones relacionadas con este tipo de contrato. En estos casos, lo que hacen principalmente es determinar la forma en la que se realizará el llamamiento, para qué actividades se contratará bajo esta modalidad o cuándo se obtiene esta condición.

Uno de ellos es el III Convenio Colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural⁷⁴. En este convenio se encuentra regulación acerca del llamamiento y establece que el criterio para el orden de llamamiento es el criterio de rigurosa antigüedad que, como se ha señalado anteriormente, es el criterio tradicionalmente utilizado en las empresas. En cuanto al resto de formalidades propias del contrato, no se menciona nada que no se encuentre en el TRET. También, en este convenio, se establece que, cuando se esté ante un supuesto de subrogación, sean cuales sean las empresas que participen en él, *“la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a los trabajadores y trabajadoras que desarrollaban sus funciones en el citado servicio, recurso o unidad productiva y que cuenten con al menos 4 meses de antigüedad”* y en el caso de los fijos discontinuos *“los cuatro meses a que se refiere el apartado anterior deben ser los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos”*⁷⁵; es decir, a la entrada en el periodo de inactividad.

Por otra parte, el Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial en su ámbito de actividad de reforma juvenil y protección de menores⁷⁶, no llega a mencionar ninguna novedad con respecto al TRET pero, cuando menciona el llamamiento, hace referencia a los convenios de ámbito inferior, estableciendo que serán estos los que regularán acerca de esta materia.

En el III Convenio Colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España⁷⁷ se encuentran novedades al respecto. En concreto, menciona al personal contratado bajo la modalidad de fijo discontinuo cuando habla de una indemnización por jubilación para aquellas personas que puedan verse perjudicadas por no cumplir el periodo de carencia exigido legalmente. En el convenio se establecen

de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA.

⁷⁴Resolución de 10 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo.

⁷⁵Artículo 37 de la Resolución de 10 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural.

⁷⁶Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo.

⁷⁷Resolución de 26 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo.

unas cantidades y *“para el personal con contrato fijo de ciclo discontinuo el derecho a la mencionada indemnización estará proporcionado, en cuanto a la cantidad a percibir, a los ingresos que, por su prestación de servicios, haya devengado durante los doce meses últimos a la fecha de jubilación. Tal importe, dividido por 14, servirá de base para la aplicación de las mensualidades que puedan corresponder”*⁷⁸.

En el caso del VIII Convenio Colectivo estatal del corcho⁷⁹, la ampliación al TRET va relacionada con la formación de los trabajadores y establece que podrán acceder a la formación dispuesta por la empresa los trabajadores fijos discontinuos que se encuentren en periodos de inactividad.

Regulación más concreta aporta el Convenio Colectivo del Grupo Bebidas Naturales⁸⁰. En esta resolución aparece mencionado el criterio de llamamiento (riguroso orden de antigüedad), el orden que se debe seguir para el cese de la actividad (inverso al de antigüedad), la comunicación del llamamiento (cumpliendo con las costumbres y siempre de forma fehaciente) y las consecuencias de la no presentación ante el llamamiento sin causas justificadas por parte del trabajador (está falta de causas será considerada baja voluntaria, por otra parte, las situaciones de incapacidad temporal, periodo de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, excedencia, licencia deben quedar debidamente acreditadas para no considerarse como anteriormente, baja voluntaria del trabajador). Similar a esta resolución es el IV Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios⁸¹ que menciona lo mismo en cuanto al llamamiento y sus consecuencias, la comunicación del llamamiento y el cese.

El Convenio Colectivo general de la industria química⁸², incluye un número mínimo de 7 días de preaviso para el llamamiento y, además, recoge de manera expresa las diferencias entre un contrato eventual y un contrato fijo discontinuo. Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad en el momento en que aparezcan vacantes en la empresa que requieran el uso de un contrato indefinido ordinario.

Como se ha podido determinar con el análisis de los convenios colectivos de ámbito estatal, no muchos regulan aspectos relativos a esta modalidad de contratación y,

⁷⁸ Disposición adicional sexta de la Resolución de 26 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España.

⁷⁹ Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo.

⁸⁰ Resolución de 12 de junio de 2018, de la Dirección General de Empleo.

⁸¹ Resolución de 29 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo.

⁸² Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo.

los que lo hacen, se centran sobre todo en el orden de llamamiento y en su forma; siendo pocos establecen regulación más concreta para otras materias relacionadas con este contrato.

2. Regulación convencional del contrato fijo discontinuo en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.

Como ya se ha visto en el análisis de los convenios colectivos de ámbito estatal, la mayoría se limitan a copiar o referenciar al Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la regulación del contrato de trabajo fijo discontinuo. Esto mismo se ha observado al analizar el contenido de los convenios colectivos en Navarra⁸³.

⁸³Algunos de ellos son: la Resolución 65C/2021, de 9 de marzo, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Asociación Navarra en favor de las personas con discapacidad intelectual o trastornos del desarrollo y sus familias (ANFAS) de Pamplona, la Resolución 48C/2021, de 17 de febrero, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Centros de Atención a Personas con Discapacidad de Gestión Privada Concertados con el Gobierno de Navarra, la RESOLUCIÓN 34C/2021, de 3 de febrero, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Plantas de Navarra, S.A. para el centro de trabajo de Valtierra, la RESOLUCIÓN 11C/2021, de 16 de enero, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo para el año 2019 de la empresa El Caserío de Tafalla, la RESOLUCIÓN 121C/2020, de 21 de diciembre, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Residencia Hogar de San José de Corella, la RESOLUCIÓN 120C/2020, de 21 de diciembre, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Redín y Becerra, S.L. (REYBESA) de Orkoien, la RESOLUCIÓN 122C/2020, de 21 de diciembre, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Corella para el personal laboral, la RESOLUCIÓN 105C/2020, de 17 de noviembre, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Navarra, la RESOLUCIÓN 102C/2020, de 19 de octubre, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de Navarra, la RESOLUCIÓN 47C/2020, de 27 de abril, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Fundación Aspace para el Empleo de Noáin, la RESOLUCIÓN 77C/2020, de 11 de agosto, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Volkswagen Navarra, S.A., de Pamplona, RESOLUCIÓN 68C/2020, de 8 de julio, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Ikastolas de Navarra, la RESOLUCIÓN 10C/2020, de 29 de enero, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Inplastic, S.A., de Tudela, la RESOLUCIÓN 109C/2019, de 14 de noviembre, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo,

Sin embargo, se han encontrado algunos que entran a regular diferentes cuestiones relacionadas con el contrato fijo discontinuo. Así el Convenio Colectivo de la entidad Club de Tenis de Pamplona⁸⁴ establece, en su artículo 28, la adquisición de la condición de fijo discontinuo para *“aquellos trabajadores que hayan sido contratados para realizar trabajos que se repitan en fechas ciertas, en el momento del llamamiento para la tercera temporada en que hayan prestado servicios de forma temporal”*. Este convenio además elabora las tablas con la cuantía a cobrar correspondiente a cada trienio de antigüedad teniendo en cuenta una cuantía específica para los trabajadores fijos discontinuos.

Por otra parte el Convenio Colectivo de la empresa Tigruti ITG, S.L. para el centro de trabajo de Valtierra⁸⁵, menciona en su artículo 20 sobre excedencias, a los contratados bajo la modalidad fija discontinua y establece que *“las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y solo afectarán al personal fijo y fijo discontinuo de plantilla”*.

El Convenio Colectivo de la empresa Logística de la Ribera, S.L. de Tudela⁸⁶ menciona la contratación fija discontinua para los ámbitos relacionados con las sanciones y la prescripción de las faltas (artículos 28 y 29 respectivamente). Con respecto a la prescripción de las sanciones se establece que *“las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos”*⁸⁷ Y en relación a las faltas además de enumerarlas menciona que *“los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en los artículos 39 y 40, quedarán*

por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo Ayuntamiento de Pamplona para el personal laboral, la RESOLUCIÓN 126C/2019, de 31 de diciembre, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Industrias de la Madera de Navarra y la RESOLUCIÓN 94C/2019, de 3 de octubre, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Ganadería de Navarra.

⁸⁴Resolución 51C/2021, de 17 de febrero, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra

⁸⁵Resolución 35C/2021, de 3 de febrero, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

⁸⁶Resolución 119C/2020, de 21 de diciembre, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra

⁸⁷ Artículo 28 de la Resolución 119C/2020, de 21 de diciembre, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Logística de la Ribera, S.L. de Tudela.

interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos”⁸⁸.

Sobre el llamamiento, también regula el Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Navarra⁸⁹. En este caso, el criterio aplicable es el de la antigüedad, aunque se permiten otros pactos entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Además también aparece en el artículo 18 de este convenio regulación sobre la duración del periodo de prueba, equiparando los periodos de prueba a los de los contratados bajo la modalidad de indefinidos ordinarios.

Por último, cabe destacar el Convenio Colectivo del Sector de Panadería de Navarra⁹⁰, donde se detalla perfectamente todo lo relacionado con el contrato fijo discontinuo en el artículo 9. Este artículo regula cuestiones como las actividades en las que se puede utilizar esta modalidad de contratación, las ventajas de esta modalidad de contratación para el sector (*“permite descargar la plantilla en periodos de menor actividad, con los intereses de los trabajadores, por tratarse de un contrato indefinido aunque no exija la prestación de servicios todos los días laborales del año”*⁹¹), la forma del contrato (este contendrá: la naturaleza del contrato, la actividad o actividades en las que se van a prestar los servicios, el periodo y la jornada en que se desarrollara que será orientativo en el caso del fijo discontinuo y la forma y el orden del llamamiento), el cómputo de la antigüedad (contando únicamente los días de trabajo efectivamente prestados), el orden de llamamiento (bajo el criterio de antigüedad, por escrito y con 3 días de antelación. Además el llamamiento puede ser gradual en función de las necesidades de la empresa), la obligación de crear un censo que controle la antigüedad (que se publicará cada año en el tablón de anuncios y durante un número mínimo de 30 días, tendrán copia de este censo: los Delegados de Personal, Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales), las consecuencias de la falta de llamamiento o de la no posibilidad

⁸⁸ Artículo 29 de la Resolución 119C/2020, de 21 de diciembre, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Logística de la Ribera, S.L. de Tudela.

⁸⁹Resolución 100C/2019, de 18 de octubre, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

⁹⁰Resolución 39C/2020, de 13 de marzo, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

⁹¹Artículo 9 de la Resolución 39C/2020, de 13 de marzo, de la Directora General de Política de Empresa, Proyección Internacional y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el Convenio Colectivo del Sector Panaderías de Navarra.

de presentarse ante este (el trabajador deberá comunicar con un plazo de 24 horas desde la recepción del llamamiento que no puede acudir y si el trabajador no recibiera el llamamiento podrá reclamar el despido desde el momento en que tuviese conocimiento de que debería haber sido llamado) y los supuestos excepcionales (falta de volumen de actividad y causas de fuerza mayor) hasta la obligación por parte de la empresa de facilitar al final del periodo de actividad un certificado que acredite los días de trabajo efectivamente prestados.

V. CONCLUSIONES.

La figura del contrato fijo discontinuo es una modalidad contractual que ha sufrido numerosas modificaciones a lo largo de su historia hasta gozar, a partir del año 2001 y mediante la Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, de la autonomía y sustantividad propia que le confieren sus principales características: se trata de actividades cíclicas que no se repiten en fechas ciertas pero sí dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Como la mayoría de las modalidades contractuales establecidas en el TRET, debe ser formalizada por escrito, pero, como excepción en este tipo de contratos, la distribución y duración de la jornada podrá ser orientativa debido a las características propias de la actividad. Sí debe quedar claro, en todo caso, cómo se va a llevar a cabo el llamamiento, puesto que no es posible determinar las fechas exactas del inicio de la actividad.

La necesidad del llamamiento, es una de las características más relevantes del contrato fijo discontinuo, habitualmente sigue el criterio de antigüedad. Es decir, los primeros en ser llamados serán aquellas personas con más antigüedad en la empresa. Se debe establecer un criterio para el llamamiento que sea objetivo y que no de lugar a interpretaciones que puedan generar controversias y confusiones con respecto a la objetividad del mismo.

En cuanto al cómputo de antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos la jurisprudencia ha destacado que salvo que el convenio colectivo de aplicación, diga lo contrario, se tendrán en cuenta solo los periodos de trabajo efectivos, es decir, los de actividad.

También se debe tener en cuenta que el contrato fijo discontinuo no termina hasta que no se extingue la relación laboral definitivamente. Es decir, cuando finalizan los

periodos de actividad no se habla de una extinción de la relación, sino una interrupción: el inicio de un periodo de inactividad.

Junto a esta modalidad de contratación surgen numerosos problemas que se mencionan en el trabajo. Uno de ellos está relacionado con el llamamiento y las consecuencias de que el trabajador no se presente al llamamiento realizado por el empresario, en esta situación se considerará que se trata de una baja voluntaria por parte del trabajador. También puede ser que la empresa no lleve a cabo el llamamiento o no lo haga de forma correcta y entonces se hablará de un despido improcedente pudiendo el trabajador reclamar ante la jurisdicción de lo social. La jurisprudencia destaca que el llamamiento debe hacerse por escrito o de cualquier forma que permita al trabajador saber cuando debe incorporarse a la actividad.

Más problemas surgen con respecto a la diferencia entre los contratos fijos discontinuos y los contratos temporales. Por ello se ha destacado durante todo el trabajo que, para que se pueda utilizar la modalidad de fijo discontinuo, se debe estar ante actividades que se repitan de forma cíclica y dentro del volumen normal de la actividad de la empresa; no limitadas a un momento concreto y por causas que justificarían la contratación temporal. Las modalidades temporales de contratación tienen otras características que les diferencian. Por ejemplo, el contrato eventual por circunstancias de la producción se celebra en circunstancias excepcionales y no previsibles para la empresa y el contrato de obra y servicio se utiliza cuando se habla de actividades que tienen sustantividad propia dentro de la empresa y para las que no se sabe exactamente la duración.

Por último se debe destacar la importancia de la negociación colectiva para esta modalidad contractual ya que es por medio de esta mediante la cual se establecen criterios para cuestiones tan importantes como el llamamiento. Es cierto que en la mayoría de los convenios colectivos no se mencionan particularidades para el contrato fijo discontinuo. Sin embargo, sí lo hacen aquellos propios de actividades en las que el uso de este contrato es más frecuente. En todo caso, la mayoría se limita a regular sobre el llamamiento, siendo muy pocos los que abordan cuestiones como el cómputo de antigüedad, las vacaciones y los periodos de excedencias entre otros.

VI. BIBLIOGRAFÍA

ALCÁNTARA Y COLON, JM.: “La utilización fraudulenta del contrato eventual por circunstancias de la producción. Referencia a una jurisprudencia que parecía incuestionada. La sentencia del tribunal supremo 4262/2014” en *Revista de Información Laboral num.1/2016*.

Auto del 15 de octubre de 2019, en los asuntos acumulados C-439/18 Y 472/18

BARCELÓ MOLL, A.: “El contrato de trabajo fijo discontinuo”, en *Universidad de León*, León 2016-2017

CRUZ VILLARÓN, J.: “El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984” en *GABINETE ECONÓMICO CONFEDERAL DE COMISIONES OBRERAS: Informe Coyuntural laboral*. Enero 2020, en www.ccoo.es, Madrid, 2020, pp. 445 y ss.

GARCÍA MURCIA, J.: “Cómputo de antigüedad y promoción económica y profesional de los trabajadores” en *Revista de jurisprudencia laboral*, 2020, p. 1 – 9.

GARCÍA ORTEGA, J.: “El contrato fijo-discontinuo. Retos actuales de una modalidad contractual histórica.” en *doc. Laborales*, núm. 110, 2017, p. 93 - 102.

GARCÍA-NUÑEZ SERRANO, F.: “El trabajo fijo discontinuo, algunas notas sobre su régimen jurídico laboral y de Seguridad Social, con especial referencia al cómputo de la antigüedad. Sentencia TSJ de Castilla y León (Valladolid) de 18 de julio de 2000” en *Revista Doctrinal Aranzadi Social para f.num.8321/2000*, Editorial Aranzadi, S.A.U.

GOERLICH PESET, JM.: “Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos ¿El final de una larga discusión?” en *Temas laborales* N°61/2001, 2001, p. 125 – 148.

MONTOYA MEDINA, D.: “Trabajo fijo discontinuo e ilegalidad de las cláusulas convencionales de estabilidad en el empleo. STS DE 26 DE OCTUBRE DE 2016 (RJ 2016, 5606).Discontinuous working and illegality of collective agreement clauses for employment stability”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo num.195/2017*

ORESTES ALARCÓN, P.: “Trabajo fijo discontinuo: consideraciones actuales” en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Nº 1, 2010, p 349 - 375.

PALOMINO SAURINA, P.: “Determinación del alta y subsiguiente cotización de los trabajadores fijos discontinuos que en el momento de su llamamiento se encuentran en situación de Incapacidad Temporal.(Comentario de la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2016)”, en *Revista de Información Laboral num.1/2017*

POQUET CATALÁ, R.: “Zonas grises del contrato de trabajo fijo discontinuo”, en *IUS Labor 3/2016*, p.p 1 – 23

RAMOS MORAGUES, F.: “Profesores de formación profesional: despido por falta de llamamiento al reanudarse la actividad y externalización del servicio. STSJ Galicia 21 diciembre 2012”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social para f.num.30/20134/2013*.

VALVERDE ASECIO, AJ.: “La determinación del periodo de actividad de los trabajadores fijos discontinuos”, en *Tirant lo Blanch*, 2001, p.99.