

Grado Universitario en Relaciones Laborales y  
Recursos Humanos  
Facultad de Ciencias del Trabajo  
Universidad de León  
Curso 2016-2017

***EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO***

***THE FIXED DISCONTINUOUS CONTRACT***

Realizado por Agnès Barceló Moll

Tutorizado por la profesora Dra. D<sup>a</sup> Henar Álvarez Cuesta

1.	RESUMEN/ ABSTRACT .....	1
2.	INTRODUCCIÓN .....	1
3.	OBJETIVOS GENERALES DEL TRABAJO .....	2
4.	METODOLOGÍA .....	3
5.	REGULACIÓN LEGAL .....	4
6.	CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO .....	5
6.1.	Características generales .....	5
6.1.1.	Definición, actividad de la empresa y formas de trabajo .....	5
6.1.2.	Características del contrato .....	6
6.2.	Objeto del contrato .....	7
6.3.	Formalización del contrato .....	8
6.4.	El llamamiento .....	9
6.4.1.	Condiciones del llamamiento .....	11
6.4.2.	Consecuencias de no acudir al llamamiento .....	13
6.4.3.	Casos en los que se presumirá no efectuado el llamamiento .....	13
6.4.4.	Despido por incumplimiento del llamamiento .....	13
6.4.5.	Cálculo de la indemnización por despido .....	15
6.4.6.	Plazo de caducidad .....	16
6.5.	Derechos y obligaciones para el trabajador .....	17
6.6.	Determinación de los periodos de trabajo .....	18
6.6.1.	Determinación de los periodos de actividad .....	18
6.6.2.	Determinación de los periodos de inactividad .....	19
6.7.	Bonificaciones .....	20
6.7.1.	Condiciones para solicitar las bonificaciones .....	21
6.8.	Adquisición de la condición de trabajador fijo discontinuo .....	22
6.9.	Extinción del contrato .....	22
6.10.	Prestación por desempleo .....	23
6.10.1.	Particularidades de la prestación por desempleo .....	23
6.10.2.	Limitaciones de los subsidios en el caso de los fijos discontinuos .....	24
7.	DIFERENCIAS CON LOS CONTRATOS TEMPORALES .....	24
7.1.	Diferencia entre el contrato fijo discontinuo y el contrato por obra o servicio determinado .....	25
7.1.1.	Características del contrato por obra o servicio determinado .....	25
7.1.2.	Contratación en fraude de ley .....	26
7.1.3.	Variantes del contrato por obra .....	29
7.1.4.	Extinción del contrato “fijo de obra” .....	30
7.2.	Diferencia entre el contrato fijo discontinuo y el contrato eventual por circunstancias de la producción .....	31
7.3.	Diferencia entre el contrato fijo discontinuo y el contrato de interinidad .....	34
7.4.	Cuadro resumen. Diferencias contratos temporales .....	35
7.5.	Comparativa de la contratación realizada entre marzo y octubre de 2016 en las Islas Baleares .....	36
7.6.	Limitaciones de las Empresas de Trabajo Temporal frente a los fijos discontinuos .....	37
8.	ANÁLISIS DE DATOS AGRUPADOS EN TORNO A LA FIGURA DEL FIJO DISCONTINUO .....	37
9.	CONCLUSIONES .....	45
10.	BIBLIOGRAFÍA .....	47
11.	ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	48
12.	ANEXO .....	49

## **RESUMEN**

**PALABRAS CLAVE:** contrato de trabajo fijo discontinuo, llamamiento, temporada, convenio.

En el presente trabajo se define el contrato fijo discontinuo y su situación actual, diferenciándolo a la vez del contrato temporal, el cual es usado en ocasiones de forma incorrecta e incluso fraudulenta, en lugar del contrato fijo discontinuo.

En primer lugar se analiza la forma de llamamiento por parte del empresario de los trabajadores fijos-discontinuos, proceso muy importante para el contrato que analizamos.

En segundo lugar, se tratan los tiempos de descanso de los trabajadores, el desempleo durante los períodos de inactividad y la antigüedad computable.

Asimismo y se verá a lo largo del trabajo, destacar la relevancia de la negociación colectiva para delimitar los periodos de trabajo, entre otras cuestiones relacionadas con la contratación fija discontinua.

## **ABSTRACT**

**KEY WORDS:** fixed discontinuous contract, call, season, agreement.

In this paper you will find a definition of the permanent seasonal contract and its present situation, distinguishing it from the temporary employment type which, on some occasions, has been fraudulently used instead of the permanent seasonal contract.

In the first place, it is analyzed the way the employer calls the workers with discontinuous contracts of employment, a very important process for the contract we are studying.

Secondly, the employee's right to rest periods, unemployment benefit during periods of inactivity and computable labor seniority are also dealt with.

Besides, throughout this paper we will see the importance of collective bargaining to limit the working periods, among other questions related to the permanent seasonal contract.

## **2. INTRODUCCIÓN**

Según indica expresamente nuestra legislación laboral, el contrato fijo discontinuo se concierne *“para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa”*.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Art. 16. 1 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 consecuencia de este hecho, el trabajador fijo discontinuo contará también con una intermitencia en el abono de su percepción laboral, dado que únicamente obtendrá retribución salarial, los días, semanas o meses en los que sea llamado al trabajo.

Se trata de un tipo especial de contrato de trabajo a tiempo parcial en cómputo anual que, siendo como su propio nombre indica un contrato indefinido, y garantizando cierta estabilidad laboral al trabajador, aporta a la empresa las mismas ventajas que reporta la contratación temporal.

El conflicto surge de la interpretación de la actividad productiva realizada por un trabajador de forma indeterminada, o por el contrario, con una duración temporal y de las actividades que debido a su naturaleza se encuentran en un situación intermedia, pues a pesar de ser actividades permanentes tienen un carácter intermitente o discontinuo, por diversas circunstancias que determinan su carácter estacional.

Pero especialmente, estos contratos pueden celebrarse también considerando actividades de carácter permanente que en determinadas épocas o periodos requieran un mayor número de trabajadores, como es el caso del sector hostelero, en el que en las temporadas de mayor afluencia de turistas necesitan incorporar más trabajadores. Y, teniendo en cuenta que estas “temporadas altas” se repiten periódicamente de una forma predecible y que coinciden con situaciones de carga que disminuye por finalización de la demanda y en las que el empleador, por tanto, deja de necesitar el volumen de contratación que ha generado.

Los trabajadores pertenecen a la plantilla de la empresa con carácter definitivo y gozan de los mismos derechos y obligaciones que un asalariado. Sin embargo, sólo desarrollan su actividad en la empresa una parte del año, es una actividad intermitente o cíclica, y cuando la necesidad surge “es llamado” por la empresa. Así pues no se repite en fechas ciertas, sino que el trabajador debe ser requerido expresamente.

Como veremos a lo largo del trabajo, pese a su gran utilidad práctica, se trata de una figura muy poco utilizada por parte de los empresarios españoles que siguen prefiriendo mayoritariamente la contratación eventual o la de obra o servicio determinado.

### ***3. OBJETIVOS GENERALES DEL TRABAJO***

El principal motivo por el que escogí este tema para mi trabajo fue pensando en la realidad que me rodea, al vivir en Mallorca, donde la actividad principal es el turismo y

en donde una gran cantidad de la población de las Islas Baleares está empleada en el sector de la hostelería y restauración. Una de las modalidades contractuales más utilizada es el contrato fijo discontinuo, ya que en dicho sector la actividad se viene desarrollando solo unos meses al año y suele emplear casi cada año a los mismos trabajadores, y el análisis de esta figura constituye el objeto principal del proyecto.

Los objetivos, que pretendo alcanzar se basan en:

- La comprensión de la figura a través de la regulación legal de la misma.
- La definición de la figura mediante la enumeración de sus características.
- La determinación de las diferencias que posee con respecto a otros contratos aparentemente “similares.”
- Las sentencias que determinan los límites de interpretación jurídica actual.
- La evolución de la contratación en España.
- Reflexiones sobre la modalidad contractual objeto de análisis.

#### ***4. METODOLOGÍA***

Al no ser un trabajo de investigación propiamente dicho, sino un trabajo de búsqueda, recopilación de información, y organización de contenidos, la metodología se ha basado principalmente en la obtención de información a través de la consulta de diversas fuentes, entre las cuales citamos,

- La consulta de la bibliografía específica del tema (libros, artículos, informes sindicales y sentencias recomendadas).
- Se han considerado las informaciones académicas existentes y desarrolladas por otros compañeros universitarios.
- Encuesta personal, mediante entrevista en los centros de trabajo de
  - Profesionales de asesorías laborales de las Islas Baleares. Con los cuales y entre otras materias, se han abordado la comprensión de diversas sentencias y su adecuación a los contenidos propios del trabajo.
  - Representantes del sindicato UGT de hostelería de las Islas Balears que actualmente ejercen y están en permanente contacto con casos denunciados y con la legislación actual y la jurisprudencia de los tribunales, que en la circunstancia de esta figura contractual resulta imprescindible para aclarar diferentes aspectos, tales como la falta de llamamiento. Igualmente han contribuido a consolidar la significada

relación que la negociación colectiva mantiene sobre el contrato fijo discontinuo.

- Y finalmente se ha acudido a profesionales del área de Recursos Humanos de la industria hotelera a efectos de conocer su visión al respecto de la figura objeto de estudio.

Los datos obtenidos, se ha verificado de forma constante con expertos en la materia, al situarnos en algunos casos ante información confusa o de difícil interpretación. Y finalmente se han relacionado diferentes informaciones de carácter estadístico con los contenidos que se han desarrollado en los diferentes capítulos del trabajo, buscando establecer indicadores de las tendencias de los sectores productivos de nuestro país, más implicados en cuanto al contrato en cuestión analizado.

## ***5. REGULACIÓN LEGAL***

El inicio de la regulación de la modalidad de este contrato lo podemos encontrar en antiguos reglamentos y ordenanzas de determinados sectores de producción, como por ejemplo en la hostelería en el caso de las Islas Baleares, en los que debido a sus características de estacionalidad, era necesario la existencia de un contrato que permitiera la contratación en los momentos de actividad de este sector.

La temporalización de las normas que regulan esta modalidad y por orden cronológico sería:

1. La norma con rango de Ley que reguló por primera vez esta modalidad contractual, la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales, que en su artículo 16 a) y 16 b) habla de la obligación del llamamiento. Con esta norma quedo configurado el carácter indefinido del contrato fijo discontinuo.
2. La siguiente ley que encontramos, fue la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores, desarrollada por el RD 2303/1980, la cual supuso para esta modalidad de contratación un retroceso, ya que en su art. 15 configura el contrato fijo discontinuo como una modalidad de contrato temporal, lo cual suponía que podía convertirse en un contrato de duración determinada.
3. Con la aparición de la Ley 32/1984 de 2 de agosto (Ley 32/1984, de 2 de agosto), sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores se diferencia otra vez el contrato fijo discontinuo de otro tipo de contratos temporales.

4. La siguiente reforma del contrato fijo discontinuo fue en 1993, con el RDL 18/1993 de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, desarrollado por el RD 2317/1993 de 29 de diciembre que no introdujo ninguna novedad en el trabajo fijo. Dicho RD fue derogado en 1994, primero por la Ley 11/94 de 19 de mayo y posteriormente por el RDL 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que, en su art. 15.8 regula legalmente el contrato fijo discontinuo, sin olvidar el papel fundamental que tienen los convenios colectivos en cuanto a la regulación, sobre todo en aquellos sectores donde se dan actividades de temporada.
5. La regulación unitaria del contrato fijo discontinuo continúa con la aprobación de la Reforma laboral de 2001, introducida por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo y con 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, que establece una doble regulación, en el artículo 12.3 y en el 15.8 LET, referidos a los contratos fijos periódicos y a los contratos fijos discontinuos correspondientemente. Así los contratos fijos periódicos se siguen encuadrando en la regulación de los contratos a tiempo parcial, mientras que el contrato fijo discontinuo se regula junto con los contratos temporales.  
Pero con la aprobación del RDL 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda regulado en su art. 16 el contrato fijo discontinuo y lo separa de los contratos temporales del art. 15.

## 6. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

### 6.1 Características generales

#### 6.1.1 Definición, actividad de la empresa y formas de trabajo del fijo discontinuo

El contrato fijo discontinuo es una variedad de contratación fija mediante la cual se establece que un trabajador llevará a cabo actividades propias de una empresa, que surgen en ciertas épocas del año. Hay una alternancia entre periodos de actividad y de inactividad. Se da por razón de la discontinuidad de su actividad, que no exige la prestación de servicios todos los días u horas, dentro del carácter normal y permanente de la actividad empresarial

Como primera característica que viene señalada por la jurisprudencia de algunas Sentencias del Tribunal Supremo "*existe un contrato fijo de carácter discontinuo cuando se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, o lo que*

*es igual, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad”<sup>2</sup>.*

Es decir, se produce el contrato en,

- empresas de ciclo continuo, que tengan exceso de trabajo en puntos estacionales, cuando éstos se repiten <sup>3</sup> o;
- empresas que no funcionen permanentemente, cuyo funcionamiento sea discontinuo, cíclico o intermitente, sea o no estacional (campaña, temporada, curso escolar, etc.)<sup>4</sup>.

Con estas sentencias y algunas actuaciones de la Inspección de Trabajo, vemos que no se permite que las actividades cuya ejecución se realiza de forma intermitente o cíclica se formalicen mediante un contrato temporal determinado, ya que supondría un fraude de ley, sino que deberá realizarse mediante un contrato fijo discontinuo. Por tanto, y según lo dicho, distinguiremos dos formas de trabajo de fijo discontinuo,

- el fijo y periódico que se repite en fechas ciertas indicadas en el contrato y;
- el que no se repite en fechas ciertas y está sujeto a llamamiento.

#### **6.1.2. Características del contrato**

Se trata de un contrato fijo con las siguientes particularidades:

- determina la estabilidad en el empleo;
- periodos de no actividad;
- existe el derecho al llamamiento cuando la actividad se reanude;
- deberá ser formalizado por escrito, en modelo oficial que se establezca por el Servicio Público de empleo, según se dispone en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

---

<sup>2</sup> STS 15 de Octubre 2014

<sup>3</sup> TSJ Madrid 17 de febrero 1992

<sup>4</sup> TS 3 de junio 2014



## **6.2 Objeto del contrato**

El objeto del contrato de trabajo fijo-discontinuo es “llevar a cabo trabajos fijos que forman parte de la actividad habitual de una empresa de forma discontinua; tanto para empresas que sólo están activas en ciertas temporadas o campañas, como en empresas cuya actividad supone un ciclo que se va repitiendo en el tiempo”.

El principio básico de este contrato es el carácter temporal de la prestación de los servicios que se contratan. Muchas de las actividades para las que se requieren estas prestaciones son, en muchas ocasiones, de carácter cíclico. Podemos encontrar empresas cuya actividad no sea totalmente cíclica, pero que requieren que así lo sea una parte del proceso productivo. Así encontramos empresas en las que se realizan, en ciertos períodos, tareas de carácter continuo y tareas fijas discontinuas; y, al mismo tiempo, trabajadores fijos discontinuos realizando actividades habituales de la empresa en épocas de mayor necesidad o en el caso del sector hotelero, temporadas altas.

En resumen, realmente, puede decirse que son tres los rasgos básicos que identifican al contrato fijo discontinuo:

1. Su condición de contrato indefinido;
2. El carácter estacional e intermitente de la necesidad productiva empresarial que da origen a la prestación laboral;
3. El hecho de que el trabajador, pese a haber concertado un contrato indefinido, sólo será retribuido durante los periodos de actividad laboral;

Durante los períodos de inactividad, el contrato de trabajo sigue vivo, aunque se suspendan temporalmente las obligaciones esenciales de los contratantes (esto es, las de realizar y retribuir la actividad productiva respectivamente). Por ello aportamos los siguientes fragmentos de las sentencias relacionadas,

- El contrato de trabajo no se extingue al finalizar cada período de actividad, sino que se trata de un solo contrato y de sucesivos llamamientos, cuyos efectos laborales y retributivos se renuevan, año tras año, con la llegada de la temporada o campaña, no siendo de aplicación, consecuentemente, entre llamamiento y llamamiento, la doctrina unificada del TS sobre la unidad esencial del vínculo laboral <sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> *TSJ Madrid 23-9-16,*

- El trabajador tiene la consideración de trabajador fijo de trabajos discontinuos y no cabe calificar los períodos de inactividad como suspensión en sentido técnico jurídico<sup>6</sup>.
- En todo caso, la regulación legal excluye la sistemática y prolongada falta de solución de continuidad entre las campañas, de tal modo que nos encontremos ante una actividad permanente (y no intermitente, como la discontinuidad requiere por definición), cuyas necesidades de mano de obra únicamente dependan de las vicisitudes del mercado<sup>7</sup>.

### **6.3 Formalización**

Este tipo de contrato se formaliza por escrito (art. 16.3 LET) en el modelo oficial que establece el Servicio Público de Empleo Estatal, según modelo recogido en el anexo.

El contrato debe especificar los siguientes puntos:

- Duración estimada de la actividad.
- Especificación de la forma de llamamiento establecida en el convenio colectivo correspondiente a cada caso.
- Determinación de la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de manera orientativa.

En contraposición a los contratos a tiempo parcial, en este tipo de contrato el contenido puede ser de carácter orientativo, no teniendo que precisar todos los puntos, pues la propia naturaleza del contrato nos impide establecer cuál va a ser la duración de la actividad, al depender de la necesidad que surja al empleador.

Únicamente es necesario determinar cuál va a ser el convenio colectivo aplicable en lo referente al llamamiento, pues estos convenios aplican criterios objetivos para establecer una prelación.

Este requisito de forma tiene trascendencia en tres aspectos:

- Importancia probatoria,
- Número de contratos que se tienen que celebrar
- Incumplimiento de forma.

---

<sup>6</sup> TS 28-7-95,

<sup>7</sup> TS 1-10-13,15-7-10

#### 6.4 El llamamiento

El trabajador debe ser llamado por el empresario cada vez que el trabajo vaya a reanudarse.

El llamamiento es el procedimiento de reingreso del trabajador en la empresa con el inicio de cada temporada, normalmente en los mismos meses del año y que se regula en el Convenio Colectivo sectorial que resulte de aplicación a la empresa. “*Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria*”<sup>8</sup>.

Por llamamiento hay que entender tanto la orden de **llamada** -convocatoria del empresario al trabajador citándole al trabajo por el comienzo de la actividad cíclica en la que presta servicios- como la de **salida** o finalización de los trabajos. Esto no quiere decir que el trabajador haya de ser necesariamente llamado al inicio de la temporada o campaña, sino que debe acomodarse a las necesidades de la propia actividad de la empresa (producción, climatología, circunstancias de mercado, etc.)<sup>9</sup>.

El llamamiento es uno de los elementos fundamentales del contrato fijo discontinuo, pues configura los periodos de actividad e inactividad que se dan en el mismo, delimitando la duración que va a tener cada temporada. Es, por tanto, el pilar formal que determina el momento en el que se inicia el trabajo y se desarrollan las obligaciones mutuas, como la de ofrecer ocupación efectiva al trabajador<sup>10</sup>.

En conclusión, el llamamiento es una de las características más importantes de esta modalidad contractual ya que sin éste, no se da el reinicio o reincorporación del ciclo de actividad.

Normalmente el llamamiento no se hace a la vez para todos los trabajadores, sino de manera paulatina y en función de las necesidades de la empresa y de la actividad. De este modo los trabajadores se irán reincorporando de forma progresiva, en función de

---

<sup>8</sup> Art. 16.2 ET 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

<sup>9</sup> TSJ C.Valenciana 12-2-13, Rec 3227/12; 16-9-98, EDJ 23249)

<sup>10</sup> VALVERDE ASENSIO, A.J., *La determinación del periodo de actividad de los trabajos fijos discontinuos*, cit. pág. 147.

las exigencias de la actividad y en caso de incumplimiento, como marca el art. 16.2 del ET podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

La interrupción se realizará por el orden inverso, cesando primero el trabajador de menor antigüedad, salvo aquellos trabajadores con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstos.

La finalidad de establecer un orden es fijar un sistema objetivo que sea previamente conocido por el trabajador para que éste pueda conocer sus derechos y, especialmente, si ha sido despedido por no haber sido llamado<sup>11</sup>. A este efecto, los convenios<sup>12</sup> tienen una disponibilidad amplia, con los únicos límites de los derechos fundamentales. Así, pueden optar por la antigüedad, por criterios de reparto de empleo, o limitar la posibilidad de contratar eventuales o interinos hasta tanto no hayan sido llamados todos los fijos discontinuos<sup>13</sup>. Ante la ausencia de criterios convencionales, el orden y forma del llamamiento puede ser fijado por cualquier instrumento negociado utilizado por los sujetos legitimados, no quedando circunscrito su establecimiento a un determinado tipo de convenio<sup>14</sup>.

Aunque no se exigen particulares formalidades, salvo que el convenio establezca requisitos específicos, normalmente, se utiliza la forma escrita a través de censos, listas o escalafones.

No obstante, el llamamiento puede no realizarse por escrito bastando con que el empresario realice una actividad razonablemente suficiente para conseguir la finalidad

---

<sup>11</sup> TS 7-3-03, EDJ 15620; 17-12-01, EDJ 71015

<sup>12</sup> Convenio Colectivo del sector de la Hostelería de las Illes Balears. BOIB 103 de 31 de Julio de 2014 en su. Art. 8.5: “El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional. La interrupción se realizará por el orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad, salvo aquellos trabajadores con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstos. En todo caso verá interrumpido, y por tanto el trabajador cesará en su servicio a la empresa, aquél que haya cubierto su garantía de ocupación y tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas legalmente, salvo que, en el momento de la interrupción, se pueda prever o conocer con antelación, que la causa que origina la suspensión será de corta duración y hará posible que se puedan prestar los servicios del trabajador la mayor parte del período que se estime vayan a precisarse los mismos”.

<sup>13</sup> TS 15-3-10

<sup>14</sup> TS 19-1-16

pretendida<sup>15</sup>. La falta de forma del llamamiento, por lo tanto, no debe llevar sin más a la calificación de despido improcedente<sup>16</sup>.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos remitido al Servicio Público de Empleo. En dicha copia básica no deberá figurar el número del documento nacional de identidad o similar, el domicilio, y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982 de 5 de mayo, que pudiera afectar a la intimidad personal.

#### **6.4.1 Condiciones del llamamiento**

1) El empresario deberá llamar al trabajador al reinicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de treinta días naturales desde la fecha habitual de incorporación del trabajador.

Se cumple con el llamamiento si, concurriendo circunstancias objetivas de carácter productivo, se reduce el número de días de contrato sin que sea necesario realizar un expediente de regulación de empleo que solo es preciso en los supuestos de no iniciación o de cese anticipado de la campaña<sup>17</sup>.

2) El empresario podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los treinta días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito al trabajador antes de que transcurran los treinta días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

3) Se deberá comunicar al trabajador para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a siete días naturales, cuando se trate de llevar a cabo el periodo de ocupación garantizado. En los demás casos el llamamiento será con una antelación no inferior a 48 horas.

4) Cuando se efectúe la llamada, se debe tener constancia de su recepción y conocimiento por parte del trabajador, tanto para el interés del empresario como del trabajador.

---

<sup>15</sup> STSJ LR 301/2006 5-5-06

<sup>16</sup> TS 6-2-95 auto 12-11-97

<sup>17</sup> TSJ C.Valenciana 16-9-98

La norma claramente induce a la forma escrita de la convocatoria, en ocasiones por correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite la comunicación, pero con un plazo determinado de antelación o preaviso, y con notificación a los representantes de los trabajadores. Otro procedimiento muy utilizado en estos casos es el Buro fax, dado que garantiza la recepción por parte del destinatario como también el contenido de lo enviado, y además se puede conservar una copia sellada como medio efectivo de prueba en caso de derivarse cualquier tipo de problema.

El recibo de **finiquito** firmado al final del contrato relativo a una temporada no exonera al empresario de llamar al trabajador cuando comienza una nueva y si no lo hace incide en despido. Los llamados recibos de finiquito que el trabajador suscribe al final de cada período no extinguen el contrato, ni lo suspenden, sino que lo interrumpen hasta el comienzo de uno nuevo<sup>18</sup>.

Existen tres casos en los que el trabajador puede desobedecer al llamamiento:

1. Por causas de fuerza mayor, se puede acoger a ello el trabajador y tiene el derecho de volver a ser llamado en siguientes ocasiones.
2. Por baja laboral justificada, por lo que el trabajador deberá presentar los informes médicos y tendrá los mismos beneficios que un trabajador contratado de manera permanente, sino se consideraría despido improcedente.

Cuando el trabajador se encuentre **imposibilitado** para acudir, dejando por ello transcurrir el plazo para reclamar contra la empresa, ésta debe incorporar al trabajador al término de la circunstancia inhabilitante<sup>19</sup>.

En algunos casos, no se considera efectuado el llamamiento si el trabajador objetivamente **no está en condiciones** de incorporarse<sup>20</sup>. En tal caso se discute si cabría contratar a un interino y sus consecuencias a este efecto<sup>21</sup>.

3. Por baja voluntaria del trabajador, cuando este no acude al llamamiento de forma voluntaria se entenderá tal situación como abandono rescindiéndose así el contrato de manera automática.

---

<sup>18</sup> TSJ Valladolid 15-10-01; TSJ Sevilla 17-1-07; TSJ Madrid 16-3-15

<sup>19</sup> TSJ Madrid 6-6-89

<sup>20</sup> TSJ Cataluña 17-1-00

<sup>21</sup> TSJ Andalucía 22-5-96

#### 6.4.2 Consecuencias de no acudir al llamamiento

Si el trabajador no acude al llamamiento sin causa justificada se entiende extinguido el contrato por dimisión<sup>22</sup>.

Sin embargo, en caso de que no pudiera acudir a la llamada por causa de fuerza mayor o por causa a él no imputable -no, si estuviera trabajando en otra empresa-<sup>23</sup>, el trabajador conserva su derecho a ser llamado en las temporadas siguientes, lo que no exime a la empresa de efectuar el llamamiento<sup>24</sup>.

#### 6.4.3 Casos en los que se presumirá no efectuado el llamamiento:

- a) Una vez transcurridos treinta días naturales desde la fecha habitual de convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación.
- b) Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.
- c) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando el trabajador se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la empresa en su misma especialidad, en el puesto de trabajo y grupo profesional.
- d) Cuando el empresario comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

En tales supuestos y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según los casos, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

#### 6.4.4 Despido por incumplimiento de llamamiento

En caso de **incumplimiento empresarial** de la obligación de llamamiento con voluntad extintiva es posible la reclamación del trabajador en procedimiento de despido. No obstante, no toda omisión de llamamiento constituye un incumplimiento empresarial equiparable a un despido, pues puede ser por error o por causas ajenas a la voluntad de la empresa, como ocurre, por ejemplo, cuando no se produce el llamamiento por la

---

<sup>22</sup> TSJ Murcia 5-11-12, TSJ La Rioja 17-9-09; TSJ Baleares 26-4-05; TSJ Madrid 6-4-01

<sup>23</sup> TS 8-6-92; TSJ Galicia de 16-7-99; TSJ Murcia 11-1-91; TSJ Baleares 7-6-96

<sup>24</sup> TSJ Baleares 9-11-92; TSJ Cantabria 10-8-95; TSJ Andalucía 10-5-94

reducción del consumo y así es comunicado por la propia empresa, con la previsión de realizarlo en la próxima campaña.<sup>25</sup>

En este caso no existe jurisprudencia unificada y resultará necesaria la interpretación judicial de cada supuesto atendiendo a la actividad y la regulación colectiva específica<sup>26</sup>.

Tampoco hay despido si la falta de llamamiento obedece a que las prestaciones laborales requeridas por la empresa se cubren con el personal fijo y no se llama a ningún fijo discontinuo durante una campaña<sup>27</sup>.

*“También se califica como despido, cuando publicado y conocido el orden de llamamiento, se produce su elusión, sin que un **llamamiento posterior** produzca su subsanación, si el trabajador ha reaccionado e impugnado su despido y sin que la desatención a dicho llamamiento tardío quepa calificarla como dimisión tácita del trabajador<sup>28</sup>. Igualmente constituye despido el retraso a fecha indeterminada de la reincorporación al trabajo una vez iniciada la campaña”<sup>29</sup>.*

Este despido se califica como improcedente cuando en el cese de los fijos discontinuos no se respeta el criterio de mayor antigüedad fijado convencionalmente.

En el caso de que 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. 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.<sup>30</sup>

En todo caso, incumbe al trabajador la prueba de la falta de llamamiento, que debe ser clara e inequívoca, ya que en un trabajo fijo discontinuo carecen de relevancia los actos

---

<sup>25</sup> TS 24-4-12

<sup>26</sup> Sentencias TS, Sala de lo Social, de 10/11/2009, Rec. 463/2009 y TS, Sala de lo Social, de 05/04/2011, Rec. 2350/2010-

<sup>27</sup> TS 8-6-88

<sup>28</sup> TS 19-1-16,

<sup>29</sup> TSJ Las Palmas 31-3-00

<sup>30</sup> TS 14-07-16. S 669/2016. Rec. 3254/2015



extintivos de cada uno de los periodos laborales que lo conforman, y aun los documentos de finiquito que pudieran firmarse al final de cada uno de los mismos.<sup>31</sup>

En el caso de que proceda la readmisión del trabajador, ésta ha de producirse en la fecha en que se realice el próximo llamamiento, salvo que la sentencia se dicte en el momento en el que el trabajador debiera estar prestando servicios, en cuyo caso la readmisión ha de ser inmediata.

Por otra parte, en caso de adeudarse salarios de tramitación no deben aplicarse en el periodo en que el trabajo de temporada ha terminado<sup>32</sup>. Sin embargo, si en el momento de dictar sentencia no se ha acreditado la terminación de la temporada, se entiende que esta continúa, al menos, entre la fecha del despido y la de la notificación de la sentencia<sup>33</sup>.

El trabajador finalmente tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo en los momentos en que el contrato se interrumpa, siempre y cuando se cumpla con el tiempo mínimo de cotización de 360 días. Entonces tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo, que quedará paralizada en el momento en que se incorpore al trabajo y reanudada cuando este finalice.

#### **6.4.5 Cálculo de la indemnización por despido**

La forma de cálculo de las indemnizaciones por despido de trabajadores con contratos fijos-discontinuos es de difícil unanimidad interpretativa, por lo que para calcular cualquier indemnización es necesario tener en cuenta tres variables,

- a. El salario regulador del despido que viene determinado por las retribuciones que venía percibiendo el trabajador antes de la extinción del contrato: “El salario regulador de su despido debe ser la suma de todos los conceptos salariales percibidos durante un periodo temporal concreto anterior al despido, dividido entre los días efectivamente trabajados durante el mismo periodo”.
- b. La antigüedad en la empresa; para calcular la antigüedad en los contratos fijos-discontinuos, únicamente se computan los días en los que el trabajador haya prestado servicios efectivos para la empresa en cada de una de las diferentes campañas en las que haya trabajado. Para calcular la antigüedad, hay que sumar

---

<sup>31</sup> TS 3-3-88

<sup>32</sup> TS 2-7-13

<sup>33</sup> TS 20-9-13

todos los días trabajados de todas las campañas, incluidas aquellas en las que el trabajador hubiera estado de alta con un contrato eventual. No computa para la realización del cálculo todo el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral con inclusión de los periodos de tiempo no trabajados en cada anualidad.

- c. Los días a indemnizar en función del tipo de despido que se practique.

Una vez que se tiene el salario diario y la antigüedad, no cabe más que dividir las jornadas de antigüedad entre 365, computando por meses los periodos de tiempo de duración inferior al año, y multiplicar por los días de indemnización en función del tipo de despido que se trate, y multiplicar por el salario regulador.

Finalmente en lo referente a la indemnización a abonar la relación laboral de fijos discontinuos, es unánime la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia al decir que, la misma debe calcularse en función del tiempo efectivo de trabajo<sup>34</sup> pero también se contempla en estas sentencias la necesidad de computar como días los períodos de descanso que a ellos les corresponde, lo que obliga a un “cálculo pormenorizado”<sup>35</sup>.

De manera que se realice una estimación de la antigüedad natural del trabajador, en base a los días trabajados. Para ello, hay que ponderar el tiempo efectivamente trabajado con la parte proporcional de descansos, festivos y vacaciones que forman parte de la antigüedad a efectos indemnizatorios. Para obtener el número de jornadas ponderadas se multiplica el número de jornadas efectivas por el coeficiente 1,337 si realiza su trabajo en jornada de lunes a viernes, o por 1,61 si la jornada es de lunes a sábados.

En cualquier caso, se escoja una fórmula de cálculo por días trabajados o de antigüedad ponderada, siempre que los periodos temporales para el computo de la antigüedad y el cálculo del salario regulador sean homogéneos, la variación del importe de la indemnización será de escasa entidad.

#### **6.4.6 Plazo de caducidad**

El plazo de caducidad para reclamar se computa desde el momento en que el trabajador tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. En general, se entiende que ha ocurrido, cuando se produce la efectiva falta de llamamiento, aunque se le hubiera

---

<sup>34</sup> STSJ de Andalucía 7 octubre de 2015; STSJ de Justicia de Cataluña 8 de mayo de 2000 ;STSJ de Justicia de Navarra de 21 de abril de 1999

<sup>35</sup> STSJ de Andalucía 7 octubre de 2015

comunicado con antelación el final de la temporada<sup>36</sup>. Por ello, cuando se reclama por despido tras la comunicación empresarial extintiva al finalizar la campaña, sin esperar a la falta de llamamiento, la conclusión que se impone es la de la falta de acción<sup>37</sup>.

Sin embargo, algunas sentencias entienden que si al finalizar la campaña se ha comunicado claramente a los trabajadores que no van a ser llamados en la siguiente, el día inicial del cómputo del plazo comienza en ese momento<sup>38</sup>, y ello con independencia del momento en que comience realmente la actividad empresarial<sup>39</sup>, es decir, no se computa desde la fecha en que el trabajador era llamado habitualmente en ciclos anteriores, sino desde que se aprecia un acto concluyente del empresario dirigido a no convocarles<sup>40</sup>.

#### ***6.5 Derechos y obligaciones para el trabajador frente al llamamiento***

Al igual que se desprenden los derechos propios del trabajador frente al llamamiento éste posee obligaciones como:

- a) Si, cuando llamen al trabajador a trabajar, éste está en situación de baja laboral, deberá incorporarse al llamamiento; en caso contrario se puede considerar despido improcedente. El no acudir voluntariamente al llamamiento se considera baja laboral voluntaria y puede acarrear la finalización del contrato., comunicando esta circunstancia.
- b) Otro punto que se debe tener en cuenta es el de poder trabajar para otras empresas en los momentos en los que el contrato fijo discontinuo quede interrumpido. En principio el trabajador puede trabajar en otros empleos, siempre y cuando no se considere un trabajo desleal para la empresa y siempre que no haya firmado un contrato de exclusividad con ella.
- c) Aportar la prueba de la falta de llamamiento, que debe ser clara e inequívoca, ya que en un trabajo fijo discontinuo.
- d) Ante un llamamiento tardío el trabajador también puede ejercer la acción frente al despido, limitándose en tal caso sus consecuencias al pago de los salarios de tramitación y a la obligación de darle de alta en la Seguridad Social, ya que, no

---

<sup>36</sup> TS 27 de marzo de 2002;TSJ Galicia 31 mayo de 2016;TSJ Madrid 6 abril 2001

<sup>37</sup> TSJ Madrid 2-6-10

<sup>38</sup> TS 18-12-91

<sup>39</sup> TSJ Cantabria 26-4-06

<sup>40</sup> TSJ Baleares 8-6-00

ejercitada la acción de despido, no cabría el posterior ejercicio de una acción declarativa de daños y perjuicios derivados del incumplimiento empresarial<sup>41</sup>.

- e) El plazo de caducidad para reclamar se computa desde el momento en que el trabajador tuviese conocimiento de la falta de convocatoria pero en caso de que el trabajador esté en IT, el plazo se computa desde la fecha del alta médica. Se distingue, pues, el propósito extintivo del cese efectivo, prevaleciendo en general este último<sup>42</sup>. No obstante, si el trabajador tiene conocimiento de que es voluntad de la empresa no llamarle para la nueva campaña, el cómputo de plazo para reclamar por despido, con independencia de que se encuentre, o no, en situación de IT, se inicia desde ese momento, debiéndose entender caducada la acción si se impugna una vez extinguido el proceso de IT<sup>43</sup>.

## ***6.6 Determinación de los períodos de actividad e inactividad***

### **6.6.1. Determinación del periodo de actividad**

La principal característica del contrato fijo discontinuo es que intercala periodos de actividad, donde se lleva a cabo tanto el objeto del contrato como las obligaciones del mismo, con periodos de inactividad; es por esa forma cíclica o intermitente en la que se desarrolla el contrato por lo que es muy importante determinar cuáles son los periodos de actividad<sup>44</sup>.

Este periodo de actividad se encuentra condicionado por varios elementos de carácter externo, que son los que determinan el momento en el que se produce la “temporada” en el que se desarrollan las obligaciones del contrato. Los factores que inciden en la delimitación de la temporada son, entre otros, los que derivan de una determinada época o estación, en el caso de actividades productivas relacionados con la ganadería o la agricultura; aquellos que dependen del desarrollo de otra actividad, como son las actividades relacionadas con los centros escolares; o los que se repiten en el tiempo sin una periodicidad determinada, tal y como ocurre con las encuestas; o incluso el aumento de la demanda de trabajo durante ciertos periodos de tiempo, situación que ocurre en el sector de la hostelería.

---

<sup>41</sup> TSJ Baleares 23-3-10

<sup>42</sup> TS de 8-6-92

<sup>43</sup> TSJ Cataluña 28-4-14

<sup>44</sup> VALVERDE ASECIO, A.J., La determinación del periodo de actividad de los trabajos fijos discontinuos, Tirant lo Blanch (Valencia, 2001), pág 99.

Los periodos de actividad e inactividad tienen en la mayoría de los casos una regulación sectorial, por medio de los convenios colectivos, pues dependiendo de los elementos externos que delimitan la temporada, los periodos serán unos u otros.

Otro elemento que repercute en el periodo de actividad es la autonomía de la voluntad, pues en los contratos se puede especificar los servicios que va a llevar a cabo el trabajador, es decir por medio de la concreción del objeto del contrato se determinan las temporadas o campañas. Este contrato va a responder a las necesidades del empresario según las características de la actividad productiva.

Es necesario diferenciar entre los periodos de actividad de los contratos fijos y periódicos de los del contrato fijo discontinuo, pues mientras que en los primeros se van a encontrar exhaustivamente determinados en el contrato o convenio correspondiente, no ocasionando ningún problema su delimitación; en los segundos, esos periodos se encuadran en campañas o temporadas, cuya reiteración cíclica responde a una pluralidad de causas<sup>29</sup>. Se considera a la temporada como el periodo de actividad empresarial de carácter indefinido y cíclico en el volumen normal de la empresa<sup>45</sup>, es decir, va a ser el periodo de tiempo en el que el empresario tiene la obligación de dar empleo al trabajador, sin interrupciones. Así, podemos diferenciar entre campañas y temporadas por este último elemento, la interrupción, pues las temporadas van a consistir en una serie de días o meses, de forma conjunta, mientras que en las campañas si pueden existir interrupciones mientras se desarrolla la misma.

#### **6.6.2 Periodos de inactividad**

Al igual que se delimita un período de actividad para este tipo de prestación, es necesario determinar el período de inactividad, siendo que la ejecución del contrato se interrumpe a la conclusión de cada periodo de actividad, no trabajando y no cobrando salario alguno.

En la propia naturaleza del contrato fijo discontinuo se encuentra la alternancia de periodos de actividad con otros de inactividad, por lo que se trata de un rasgo definitorio de esta modalidad contractual. Al finalizar una temporada o campaña surge un periodo en el que las obligaciones mutuas quedan exoneradas, hasta que se vuelva a reanudar la

---

<sup>45</sup> VALVERDE ASECIO, A.J., La determinación del periodo de actividad de los trabajos fijos discontinuos, cit. pág. 118.

actividad<sup>46</sup>, por lo que no tienen prestarse los servicios acordados, ni retribuirse el trabajo.

La naturaleza de los periodos de inactividad no coincide con la de otras figuras afines como son la interrupción y la suspensión. Sin embargo, la doctrina ha intentado aproximar su calificación jurídica a estas instituciones nombradas, existiendo una doble vertiente doctrinal al respecto.

En un sentido, algunos autores<sup>47</sup>, asimilan este periodo de inactividad a la interrupción, pues descarta la suspensión al no ser una situación anormal en la actividad de la empresa, sino el elemento definitorio de los contratos fijos discontinuos.

Mientras, en otro sentido, otros sostienen que a pesar de que no se da la nota de “anormalidad” propia de la suspensión, los efectos de ambas se asimilan, como por ejemplo se mantiene la buena fe que debe existir en el contrato. Además, lo diferencian de la interrupción al ser esta propia de los permisos y licencias, faltando incluso la nota característica de la retribución en este supuesto. Aunque se destaca la especialidad de esta figura, pues es exclusiva de los contratos fijos discontinuos<sup>48</sup>.

Este periodo de inactividad en ningún caso puede equipararse a la extinción del contrato, pues la relación contractual sigue latente, esperando que se reactive con el inicio de otra temporada, es decir, la terminación de una temporada no va a suponer el fin del contrato, al quedar el mismo únicamente interrumpido. Respecto a ello, el TSJ de Canarias ante la petición de que se considerara como extinción del contrato establece que *“ya que no ha existido el despido pretendido, sino cese por finalización de la temporada, y la actora sigue manteniendo su relación laboral, aunque suspendida, con la empresa empleadora, ya que sólo la falta de llamamiento del trabajador fijo discontinuo al comienzo de una nueva temporada turística se equipara a un despido improcedente”*<sup>49</sup>.

### **6.7 Bonificaciones**

La relación laboral a largo plazo en un mercado complicado e imprevisible como el actual, dificulta las obligaciones de la empresa contraídas mediante contratos fijos discontinuos para el mantenimiento del trabajo.

---

<sup>46</sup> YANINI BAEZA, J., La contratación para trabajos fijos discontinuos, cit., pág 98

<sup>47</sup> TARRAGA POVEDA, J.- “El contrato de Trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial. Ed. Bomarzo. Murcia 2010. Pág. 26.

<sup>48</sup> VALVERDE ASECIO, A.J., La determinación del periodo de actividad de los trabajos fijos discontinuos, cit. pág 20

<sup>49</sup> STSJ de Canarias de 19 de septiembre de 2003 (AS 2003/4160)

Por ello, una de las medidas del paquete de bonificaciones para la contratación incluía condiciones ventajosas para las empresas del sector turístico que tenían contratos fijos discontinuos con fecha de alta entre marzo y noviembre.

Estas bonificaciones preveían una bonificación de hasta el 50% de las cuotas que la empresa paga a la Seguridad Social por contingencias comunes, por desempleo y por formación, y por cada uno de los contratos fijos discontinuos y que podían disfrutar las empresas del sector turístico en el trienio 2012-2015.

En los Presupuestos Generales para el 2016 se incluyó la bonificación por contratos fijos discontinuos en empresas de los sectores hostelero y turístico, Y en el proyecto de PGE del 2017, en su disposición se prorrogó la bonificación del 50% de dichas cuotas a la Seguridad Social en los meses de febrero, marzo y noviembre de 2017, con el objetivo de luchar contra la estacionalidad en el empleo del sector turístico.

#### **6.7.1 Condiciones para solicitar las bonificaciones de contratos fijos discontinuos**

Los contratos fijos discontinuos son un tipo de contrato de duración indeterminada, pero suponen un problema en un entorno laboral inestable y en el que la demanda ha caído. Mediante las bonificaciones se pretende ofrecer una ayuda a las empresas que apuesten por la continuidad de los trabajadores contratados de esta forma.

La bonificación se podrá aplicar por cada contrato fijo discontinuo que inicie o mantenga el alta en la Seguridad Social de trabajadores durante las temporadas media y alta de turismo, es decir, entre los meses de marzo y noviembre.

El contrato debe celebrarse según el formato establecido para los contratos fijos discontinuos y, dentro de las posibilidades, deberá incluir los horarios de trabajo y los turnos que el empleado cubrirá durante el tiempo que dure la relación laboral, así como la retribución que percibirá el empleado.

Podrán solicitar esta bonificación las empresas del sector del turismo, de la hostelería y los comercios que dependan directamente del turismo siempre que estén al corriente de sus pagos a la Seguridad Social y a las Administraciones.

Las bonificaciones en contratos fijos discontinuos mantienen el empleo. Según las estimaciones del Ministerio del Trabajo, la bonificación por contrato fijo discontinuo en el sector turístico-hotelero ha favorecido la conservación de unos 7.000 puestos de empleo gracias a que más de 2.500 empresas han percibido las bonificaciones para continuar la relación laboral con sus empleados.

### **6.8 Adquisición de la condición de fijo discontinuo**

No existe una forma específica para denominar a estos trabajadores, por lo que se les califica según el tipo de trabajo que realizan, es decir, trabajadores fijos discontinuos.

Son diversas las formas en las que estos trabajadores pueden adquirir tal categoría, y es que según establece la jurisprudencia: “*la condición de trabajador fijo discontinuo no se adquiere por el mero hecho de prestar servicios en actividad o industria de temporada, sino que se alcanza por haber sido contratado inicialmente con tal carácter bien por haber sido el trabajador llamado al principio de cada temporada o contratado respectivamente al inicio de la actividad cíclica y periódica, independiente de la calificación que las partes otorguen a tales contratos*”<sup>50</sup>.

Sin duda, la forma más habitual de adquirir tal condición es por medio de contrato celebrando inicialmente para realizar este tipo de trabajos, por medio de una de las dos modalidades existentes, la prevista en el artículo 12.3 o la regulada en el artículo 16 LET.

No necesariamente se adquiere esta condición de forma directa al celebrar un contrato fijo discontinuo, ya que también puede ser por medio de conversión de un contrato temporal en esta otra modalidad. Una necesidad que comienza siendo puntual puede transformarse con el paso del tiempo en una necesidad permanente. Esta situación la contempla el artículo 16.4 *in fine*, estableciendo que serán los convenios colectivos sectoriales los que regularán los requisitos y especialidades para la conversión de los contratos temporales en fijos discontinuos, cuando las peculiaridades del sector así lo justifiquen. Esta norma deriva de la Directiva 1999/79/CE, de 28 de junio de 1999 relativa al acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, cuya finalidad es la de evitar posibles abusos en la utilización sucesiva de contratos de duración determinada o temporales.

Por último, se puede dar la circunstancia de que un contrato continuo se convierta en un contrato fijo discontinuo, sin embargo es necesario que el trabajador acepte esta modificación, según se establece en el artículo 12.4 letra e del ET, ya que tiene un carácter voluntario, no pudiendo imponerse de forma unilateral por el empresario.

### **6.9 Extinción del contrato de trabajo**

El contrato se extinguirá por las causas generales de extinción, que son las recogidas en el Art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores:

---

<sup>50</sup> STSJ de Andalucía de 9 de enero de 1995 (AS 1995/176).



1. Extinción del contrato por mutuo acuerdo entre las partes.
2. Extinción del contrato por voluntad del trabajador
3. Extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario.
4. Extinción del contrato de trabajo por causas que afectan a la persona del trabajador.
5. Extinción del contrato de trabajo por causas que afectan a la persona del empresario.

#### ***6.10. Prestación por desempleo***

Los trabajadores fijos discontinuos pueden acceder a la prestación por desempleo en dos circunstancias:

- Si han finalizado su relación laboral con la empresa de manera definitiva.
- Si se encuentran en un periodo de inactividad, aunque su relación con la empresa no haya terminado.

En ambos casos deberán reunir una cotización de un año al menos, al igual que el resto de los trabajadores bajo cualquier forma de contratación.

Podrán cobrar prestaciones de desempleo cuando finalice definitivamente su relación laboral con la empresa por una causa involuntaria, o si se suspende o se reduce la jornada laboral por un Expediente de Regulación de Empleo. Como les sucede al resto de los trabajadores, para poder cobrar la prestación contributiva, el fijo discontinuo tiene que tener acumulado al menos un año de cotización por desempleo.

Además, podrán acceder a la prestación por desempleo en los períodos de inactividad productiva entre campañas, deteniendo la prestación cuando reinicie la actividad. El trabajador fijo discontinuo cuando está en el periodo de inactividad está en situación legal de desempleo, ya que no se ha roto su contrato con la empresa, únicamente está en suspenso durante los meses de inactividad y en ese estado, se le considera en paro.

##### **6.10.1 Particularidades de la prestación por desempleo**

###### **a) Diferencias a la hora de cobrar la prestación**

El fijo discontinuo tiene un trato favorable a la hora de ejercitar el llamado derecho de opción. Este derecho es el que tiene el trabajador de poder decidir entre reanudar la prestación antigua que tenía reconocida antes y la nueva que habría obtenido con la cotización del trabajo que ha realizado. Es decir que cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, y se reconozca una nueva prestación por desempleo sin haber agotado la prestación anterior, la persona trabajadora PODRÁ OPTAR, por escrito y en el plazo

de 10 días desde el reconocimiento de la prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases, porcentaje y topes que le correspondían o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. En el caso que la persona trabajadora optará por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron la nueva prestación por las que no ha optado, no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior Si acceden a la prestación por desempleo por ser trabajadores fijo-discontinuos no podrá compatibilizar prestación y trabajo a tiempo parcial una vez reiniciada la actividad.

#### **6.10.2 Limitaciones de los subsidios en el caso de los fijos discontinuos**

Por lo peculiar de este tipo de contratos, los subsidios que se pueden recibir tienen ciertas limitaciones que no existen en el caso de los trabajadores con contrato normal. Los fijos discontinuos pueden solicitar la ayuda familiar y también el subsidio por insuficiencia de cotización, pero en estos casos la ley reduce la duración del subsidio al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud, si se trata de un nuevo derecho.

Mientras se tenga la consideración de trabajador fijo discontinuo no se puede solicitar el subsidio para mayores de 55 años. Cuando de forma definitiva se extinga su relación laboral con la empresa, entonces si podrá solicitarlo si cumple los requisitos generales de este subsidio

### **7. DIFERENCIAS CON LOS CONTRATOS TEMPORALES.**

La principal dificultad que se encuentra para delimitar el trabajo fijo discontinuo es la distinción de este tipo de contrato con el contrato temporal. Con la aprobación 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 se facilita un poco esta labor, ya que el legislador redacta un artículo sólo para el contrato fijo discontinuo, cosa que antes era más difícil cuando estaba incluido en el mismo artículo que los contratos temporales. De modo que la contratación temporal se justifica cuando se den necesidades extraordinarias, mientras que el contrato fijo discontinuo se realiza para cubrir necesidades permanentes pero de forma intermitente<sup>51</sup>.

---

<sup>51</sup> ALVAREZ DE LA ROSA, M.: “El trabajo fijo-discontinuo...”, .cit; pág.164

El problema viene en la práctica, ya que en muchas ocasiones se resuelven situaciones que deberían ser fijas discontinuas, a través, de contratos temporales<sup>52</sup>. De este modo, debemos fijarnos cuales son los criterios jurisprudenciales más utilizados para distinguir entre unos y otros<sup>53</sup>.

### ***7.1 Diferencia entre contrato por obra o servicio determinado y el contrato fijo discontinuo.***

El contrato por obra o servicio determinado, se encuentra regulado en el artículo 15.1 a), modificado por el artículo 1 de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre y en el art. 2 del RD2720/1998, de 18 de diciembre. También suele regularse a través de convenios colectivos.

El contrato por obra o servicio determinados es un contrato temporal con el que se puede contratar a un trabajador para prestar sus servicios para una obra o un servicio concreto dentro de la empresa, cuya duración no va a ser indefinida, pero que no se sabe exactamente cuándo va a finalizar, pero el contrato no puede durar más de lo que dure la obra o el servicio para el que se ha sido contratado.

#### **7.1.1 Características del contrato por obra o servicio determinado**

Este tipo de relación contractual siempre

- va a estar sujeta a la realización de una obra o proyecto determinado, es decir tiene una duración limitada en el tiempo.
- al finalizar el contrato las partes no incurrir en responsabilidad alguna, dada la propia naturaleza del contrato, salvo la indemnización pactada.
- no se pueden utilizar para contratar a trabajadores que tengan las mismas funciones y actividad que los trabajadores con contratos indefinidos en la empresa. La obra o servicio por el cual se contrata al trabajador, deberá especificarse en el contrato de trabajo (art. 2.2 a) del RD 2720/98, necesariamente por escrito y la falta de este requisito será motivo de conversión en indefinido. Podrá realizarse a jornada completa o también a jornada parcial.

El Tribunal Supremo señala los requisitos necesarios para que un contrato de obra o servicio determinado sea lícito conforme a derecho<sup>54</sup>.

*Estos requisitos deberán ser:*

---

<sup>52</sup> ALFONSO MELLADO, C.L. : La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999; pág.59.

<sup>53</sup> OJEDA AVILÉS, A.: “Modalidades de contrato de trabajo”, Editorial Tecnos. Edición 2003

<sup>54</sup> STS de 22 de septiembre 2011 RJ 2011,7284

- a) *que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa;*
- b) *que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta;*
- c) *que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto;*
- d) *que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.*

Es necesario que concurren conjuntamente todos los requisitos enumerados, para que la contratación temporal pueda considerarse ajustada a derecho.

Cuando finaliza la obra o el servicio pueden darse varias situaciones:

- Que sea la empresa la que dé por finalizado el contrato, entregando una carta al trabajador indicando este hecho, y teniendo que pagar al trabajador la indemnización correspondiente, como en el resto de contratos temporales, dando un preaviso de 15 días si el contrato ha durado más de un año.
- Que ni la empresa ni el trabajador den por finalizado el contrato y el trabajador siga trabajando. En este caso el trabajador debe de considerarse que pasa a ser indefinido en la empresa.

#### **7.1.2. Contratación en fraude de ley**

Cualquier circunstancia que no responda a los anteriores supuestos debe ser considerado como contratación en fraude de Ley, y precisamente el artículo 15.3 del citado Texto del Estatuto de los Trabajadores determina que “*Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley*”.

La utilización “en fraude de ley del contrato de obra o servicio” tiene como consecuencia que el contrato pase a ser indefinido, con todos los derechos que esto implica para el trabajador<sup>55</sup>.

La negociación colectiva debería ser taxativa en la contratación de nuevos contratos de obra cuando la actividad reguladora suponga la realización de trabajos normales y permanentes en la empresa, como puede suceder en la contratación de trabajadores para

---

<sup>55</sup> Según afirma LÓPEZ LÓPEZ, J. “La contratación temporal y el fraude de ley”, pág. 15 “si la sucesión de contratos se caracteriza porque hay una clara ausencia del elemento causal que debe imperar en toda contratación temporal estructural, encubriendo una necesidad permanente de la empresa, evidenciará un claro fraude de ley.

servicios extraordinarios de hostelería. Si la sucesión de contratos se realiza de forma indiscriminada con el fin de evitar la contratación indefinida y con ello negar la estabilidad en su puesto de trabajo, tal encadenamiento de contratos sería realizado en fraude de ley<sup>56</sup>.

Las principales causas consideradas fraude de ley son:

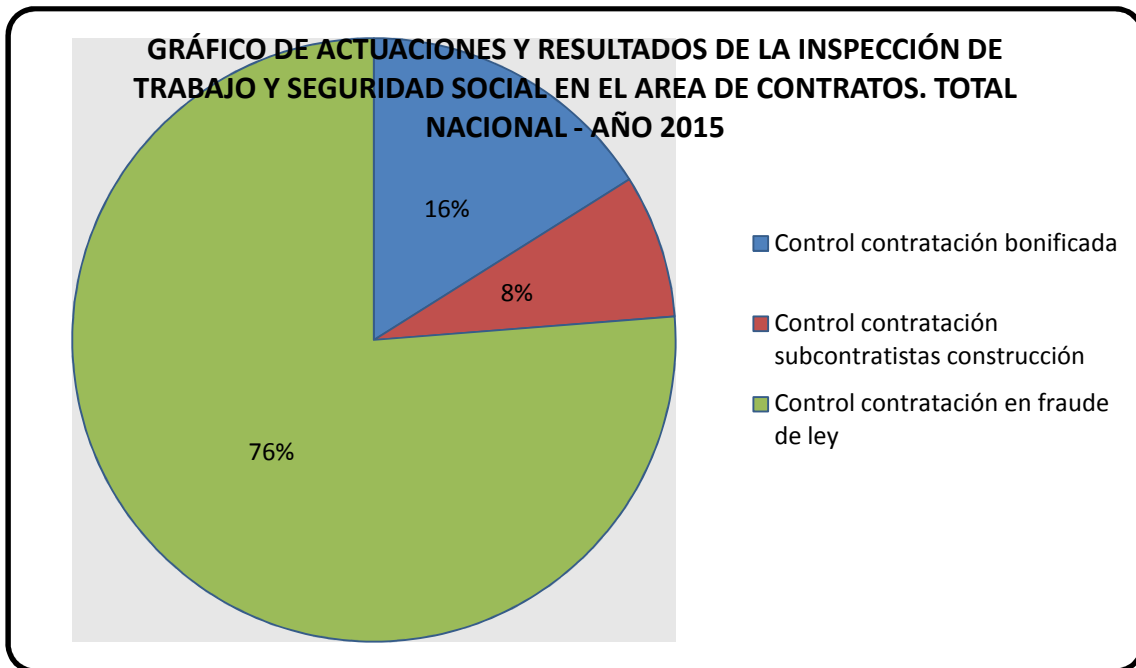
- Realización de servicios que no son para los que se ha sido contratado específicamente al trabajador.
- Superar el límite de 3 años trabajando como trabajador con un contrato por obra y servicio.
- Seguir trabajando una vez que se ha terminado la obra o el servicio.
- Ser contratado más de 24 meses con 2 o más contratos temporales en un plazo de 30 meses.
- No ser dado de alta en la Seguridad Social, si ha pasado el periodo de prueba

Según el informe de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del 2015 “*El número de contratos temporales transformados en indefinidos por la ITSS por cada 100 inspecciones realizadas es un indicador de una “situación de fraude”*”, no es un mero incumplimiento de la normativa, sino una aplicación indebida de la normativa en fraude de ley. En este caso, consiste en aplicar un contrato como temporal, cuando por la realidad de la prestación laboral corresponde un contrato indefinido. La ITSS efectúa un permanente control sobre la adecuación de la normativa de la contratación temporal, manteniendo con carácter estable campañas relativas al fraude en la contratación

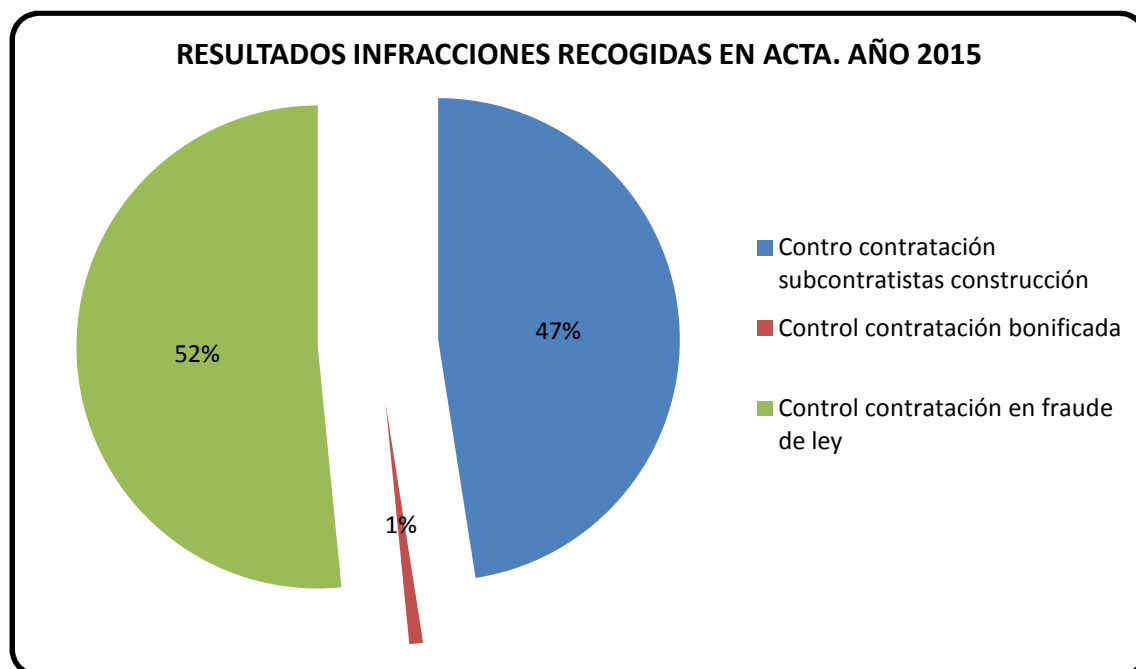
El número de contratos temporales transformados en indefinidos por la ITSS ha pasado de 16,95 contratos por cada 100 inspecciones realizadas en 2011 a 21,70 contratos en 2015, lo que supone un incremento del 28,02% respecto de 2011 y del 46,72% respecto de 2014, aunque ya se había observado un aumento del 5,98% en 2013 respecto de 2012 y del 5,64% en 2014 respecto de 2013. La evolución del número de contratos temporales transformados en indefinidos por la ITSS resulta afectada por la fluctuación en el número de contratos temporales.

---

<sup>56</sup> NICOLÁS BERNAD J. A. “*El Fraude de Ley en la Contratación Temporal y su Incidencia en el Contrato de Trabajo para Obra o Servicio Determinado*” . Cuadernos - Aranzadi Social



Cuadro núm. 1 - FUENTE: Memoria 2015 Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



Cuadro núm. 2 -FUENTE: Memoria 2015 Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

INDICADORES DE SITUACIONES DE FRAUDE EN RELACIONES LABORALES DETECTADAS POR CADA 100 INSPECCIONES *							
INDICADORES DE SITUACIONES DE FRAUDE EN RELACIONES LABORALES	NACIONAL					% VARIACION	
	AÑO 2011 (A)	AÑO 2012 (B)	AÑO 2013 (C)	AÑO 2014 (D)	AÑO 2015 (E)	AÑO 2015 s / AÑO 2011 (E/A)	AÑO 2015 s / AÑO 2014 (E/D)
Nº Contratos temporales transformados en indefinidos por la ITSS por cada 100 inspecciones	16,95	13,21	14,00	14,79	21,70	28,02	46,72
Nº Contratos a tiempo parcial transformados por incremento del tiempo de trabajo pactado por cada 100 inspecciones	-	-	-	-	4,89	-	-

(\*) Ver aclaraciones sobre estos indicadores en III.3.3)

FUENTE: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

CUADRO-4\_12 (T13)

Página 203

Cuadro núm. 3 -FUENTE: Memoria 2015 Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### 7.1.3 Variantes del contrato por obra o servicio determinado: el contrato fijo de obra

El contrato fijo de obra es una variante del de obra o servicio específico del sector de la construcción, mientras que el de fijo discontinuo puede ser utilizado por cualquier sector productivo.

El contrato "fijo de obra" es una creación del sector de la construcción que se viene recogiendo, en los sucesivos convenios estatales y provinciales, desde el I Convenio General de la Construcción de 1992. Su actual regulación se encuentra en el artículo 24 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 15 de marzo de 2012, todavía vigente).

Así pues, el contrato fijo de obra constituye una modalidad contractual que tiene su origen en la negociación colectiva y que surge con la finalidad de atender las especialidades que definen al sector de la construcción. De tal forma, durante los años en los que en España vivió el auge del sector de la construcción, el contrato fijo de obra llegó a representar un importantísimo porcentaje del total de los contrato para obra y servicio concertados en nuestro territorio.

Una de sus grandes ventajas consiste en que gracias a él, y en virtud de un único contrato, el trabajador puede prestar servicios para la misma empresa pero en distintas obras de construcción durante un periodo de tres años sin desnaturalizar su carácter temporal. Se trata, por lo tanto, de una ficción jurídica, pues si bien se formaliza un único contrato, lo que existe es una sucesión de contratos de obra independientes destinados a atender varias obras iniciadas por la misma empresa.

En concreto, el contrato de obra fijo pretende evitar las cargas burocráticas que supondría la formalización de sucesivos contratos con un mismo trabajador, para ajustarse mejor a las necesidades productivas de la empresa, y, a su vez, intenta facilitar

una mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, que se aseguran la continuidad de la prestación de servicios que desarrollan para una empresa siempre que ésta disponga de encargos en fase de ejecución.

Los límites temporales al contrato "fijo de obra": No es de aplicación a este contrato lo establecido respecto a la duración máxima de 3 años en los contratos de obra y servicio, ni respecto a su posible ampliación a 12 meses (15.1.a ET), por lo que aunque se superen dichos plazos mediante el contrato de obra fijo, el trabajador no adquirirá la condición de fijo en la empresa, a pesar de que se concierten de forma sucesiva diferentes contratos fijos de obra para la misma empresa.

El trabajador adquirirá la condición de fijo en el supuesto de producirse un fenómeno de sucesión de empresas, pues no existe en realidad ningún derecho a la consolidación laboral que haya de respetar la empresa adquirente.

El personal fijo de obra, sin perder la condición de temporal, puede prestar servicios para una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista un acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos. Y es que en estos casos, no se considerarán "obras diferentes" y por lo tanto, no requerirán la concertación de diversos contratos de obra o servicio determinado para atender cada uno de los encargos.

#### **7.1.4 Extinción del contrato "fijo de obra"**

En los apartados 6, 7 y 8 del art. 24 del Convenio Colectivo General de la Construcción se detalla que "el cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada"<sup>57</sup>.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

---

<sup>57</sup> En los apartados 6, 7, y 8 del art. 24 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 15 de marzo de 2012).



"Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso<sup>58</sup>.

## ***7.2 Diferencias entre el contrato fijo discontinuo y el contrato eventual por circunstancias de la producción***

El contrato eventual es una de las modalidades de contrato temporal más empleadas. La principal diferencia entre un contrato fijo discontinuo y un contrato eventual es que, el fijo discontinuo se conoce los meses en los que trabajador formará parte de la empresa y en un contrato eventual es por un hecho extraordinario. Está pensado para situaciones en las que se produce un incremento de actividad imprevisto y temporal en las empresas, en las que la plantilla habitual no es suficiente. El contrato eventual por circunstancias de la producción está regulado en el art. 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores: *"Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa"*. Y en el art. 3 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, y también mediante los convenios colectivos.

Aunque con las dos modalidades de contratos la empresa intenta cubrir una necesidad productiva que no es constante en su ciclo de producción, el contrato eventual está pensado para situaciones en las que se produce un incremento de actividad imprevisto y temporal en las empresas, en las que la plantilla habitual no es suficiente, lo cual supone una excepcionalidad en actividades puntuales de la empresa, mientras en el contrato fijo discontinuo supone una intermitencia en la actividad normal de la empresa.

Las principales diferencias con el contrato fijo discontinuo son:

- El contrato eventual trata de responder a situaciones que no pudieron ser previstas, es decir, que no son cíclicas. Y por ello en el contrato se deben señalar específicamente las causas que justifican la contratación eventual, sin que sea admisible utilizar conceptos genéricos o indeterminados. El contrato debe dejar clara cuál es la circunstancia de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que no se pueden atender con la plantilla habitual y que requieren esta contratación. Otra

---

<sup>58</sup> Art. 24 apartado 6 del V Convenio Colectivo del Sector de la Construcción.

diferencia es que este tipo de contrato solo podrá tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un periodo de un año contado a partir del momento en que se produzcan las causas, aunque la ley concede un margen amplio de regulación a través de los convenios colectivos sectoriales, que podrán establecer otra duración máxima de este tipo de contrato, dentro de un periodo máximo de 18 meses, en el cual el contrato no puede superar las 3/4 partes de ese periodo o, como mucho, 12 meses.

- Por convenio se podrá determinar el periodo de prueba y las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales y la proporción máxima respecto de la plantilla total de la empresa. Si el contrato se celebró por una duración máxima por debajo del tope legal o el establecido en convenio, se puede prorrogar por una sola vez si empresario y trabajador están de acuerdo y sin superar el periodo máximo de duración. El contrato eventual podrá concertarse a jornada completa o a tiempo parcial con un sueldo a recibir similar al resto de trabajadores de la empresa. El contrato eventual debe realizarse por escrito y en él se deben señalar específicamente las causas que justifican la contratación eventual dejando constancia que se debe a circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que no se pueden atender con la plantilla habitual y que requieren esta contratación.
- El contrato eventual termina cuando llega el plazo que se pactó. La empresa tiene la obligación de comunicarlo al trabajador, pero éste también lo puede señalar. En el caso de que llegue la fecha del fin del contrato y la empresa no comunique nada y el trabajador continúe en su puesto trabajando, se entiende que el contrato se ha prorrogado de forma tácita hasta el plazo máximo que permite la ley y a partir de este, estaríamos ante un contrato indefinido.

Existe una ya suficientemente asentada doctrina de los Tribunales, que se concreta en la sentencia del Tribunal Supremo<sup>59</sup>, que indica: *“el objeto de la modalidad contractual de trabajos fijos de carácter discontinuo está separada de los contratos eventuales o por obra o servicio determinados por una línea divisoria sutil, de modo que si la naturaleza del trabajo es ocasional, imprevisible, esporádico o coyuntural, los contratos temporales serán idóneos para su cobertura. Pero, si el trabajo se reitera en el tiempo de una manera cíclica o periódica, debe ser proveído con la modalidad de contrato*

---

<sup>59</sup> STS Sala de lo Social, de 8 de noviembre de 2005 (RJ 2006, 1301)

*para trabajos fijos de carácter discontinuo, no siendo admisible su cobertura por contratos temporales”.*

La jurisprudencia ha remarcado que los contratos eventuales son resultado de una “*necesidad de trabajo imprevisible y que queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular*”, en la sentencia del TS<sup>60</sup>. Es decir, tiene que haberse producido un aumento de trabajo, que el empresario no pudiese prever y que no se repita en el tiempo, pues entonces la necesidad no sería temporal, ni el trabajo excepcional como para acudir a este contrato.

Por lo tanto, el contrato eventual está justificado cuando la necesidad de trabajo es imprevisible, extraordinaria y no tiene en principio ningún ciclo de reiteración regular, en cambio, el contrato fijo discontinuo se produce cuando de forma cíclica e intermitente se produce necesidad de trabajo. Tal y como indican las Sentencias del Tribunal Supremo<sup>61</sup>, la reiteración de la prestación de forma cíclica es un importante indicio para considerarse la relación laboral como fija.

Y una de las últimas sentencias que encontramos es, la Sentencia del Tribunal Supremo, donde reitera su jurisprudencia sobre la distinción entre el contrato temporal por circunstancias de la producción, que es el que procede cuando 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; diferenciándolo del fijo discontinuo, al que habrá de acudirse cuando se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, o lo que es igual, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad, por más que no sean exactamente los mismos periodos en los que se trabaje cada año. Lo importante es que la situación de hecho a la que responda la contratación sea cíclica y no meramente esporádica y aislada<sup>62</sup>.

La ley considera que son contratos indefinidos los contratos eventuales que se celebran en fraude de ley o aquellos que se prorrogan más allá del tiempo legalmente admitido.

Por otro lado, existen una serie de bonificaciones para el empresario que convierta un contrato eventual en indefinido.

---

<sup>60</sup> STS de 1 de octubre de 2001 (RJ2001/8488).

<sup>61</sup> STS de de 23 de Junio de 1998 y la sentencia de 25 de Febrero de 1998

<sup>62</sup> STS Sala de lo Social, de 7 de Mayo de 2015, recaída en el recurso de casación para la unificación de doctrina nº 343/2014

### ***7.3 Diferencias entre contrato el contrato fijo discontinuo y el contrato de interinidad.***

El contrato de interinidad se usa para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto o para la cobertura temporal de vacantes, mientras que el de fijo discontinuo no está relacionado con sustituciones ni con puestos pendientes de cubrir; tiene autonomía propia.

- Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.
- Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:
  - a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
  - b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.
- La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo <sup>63</sup>.

Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

---

<sup>63</sup> STSJ Asturias de 2 de marzo de 2012. (Rec. N° 22/2012) “Para la decisión del debate es necesario partir de una cuestión no discutida cual es la posibilidad atribuida a la Administración Pública de formalizar contratos de interinidad para la cobertura de plazas vacantes hasta que sean ocupadas por sus legítimos titulares o sean amortizadas. Así, dispone el Art. 4.1, párrafo segundo del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que el contrato de interinidad puede celebrarse para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En tal caso, y según previene el párrafo segundo del Art. 4.2 del mismo Real Decreto, el contrato debe identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección”.

- El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1ª. La reincorporación del trabajador sustituido.

2ª. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3ª. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4ª. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

Los contratos de interinidad que tengan establecida, legal o convencionalmente, una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

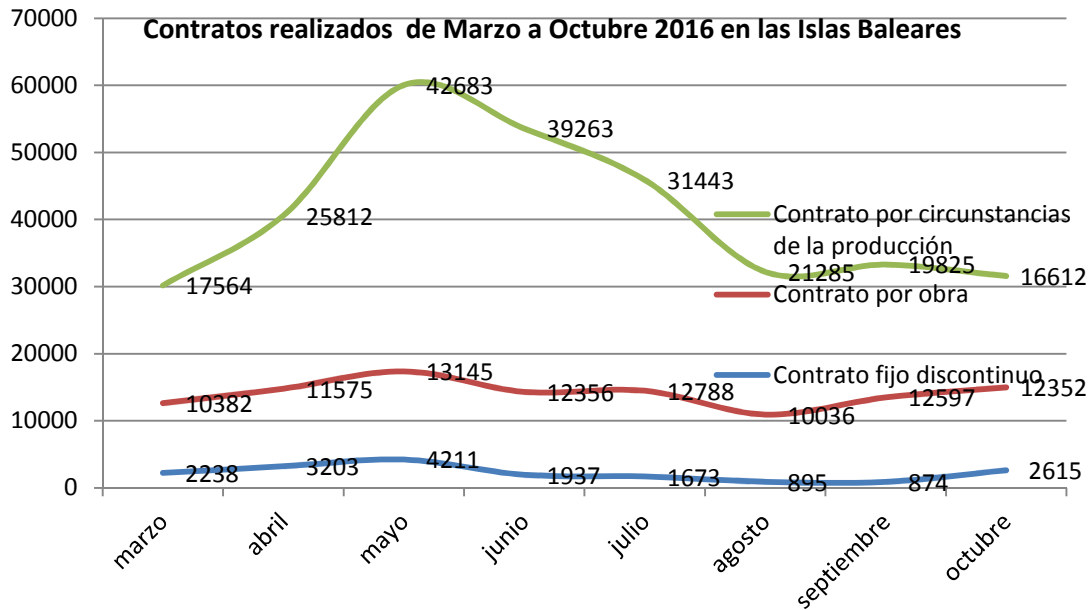
#### 7.4. Diferencias con los contratos temporales

La jurisprudencia ha delimitado el contrato fijo discontinuo de otras modalidades contractuales con las que comparte algunos rasgos comunes y que se detallan en el cuadro siguiente.

		<b>Característica fundamental del contrato temporal</b>	<b>Diferencia con el contrato fijo discontinuo</b>	<b>Jurisprudencia y doctrina judicial</b>
<b>TIPO DE CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>EVENTUAL</b>	Responde a necesidades excepcionales o aleatorias.	Responde a necesidades que se repiten cíclicamente.	TS 15-10-14; 24-10-12; 29-6-10; 17-5-10 ; 19-1-10, ; 12-12-08; 1-10-01,
	<b>OBRA O SERVICIO DETERMINADO</b>	Responde a necesidades transitorias, episódicas y sin continuidad fija.	Responde a necesidades permanentes que se repiten cada anualidad, dentro del ciclo productivo.	TS 4-5-04; 10-6-94; 3-11-94 ; 10-4-95 ; TSJ Sevilla 15-2-11; TSJ Madrid 22-12-09.

Cuadro núm. 4 . Fuente: Memento práctico Francis Lefebvre Social. Edición 2017

**7.5. Comparativa de la contratación realizada de marzo a octubre del 2016 en las Islas Baleares.**



Cuadro núm. 5. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

A continuación se enumeran algunas particularidades a tener en cuenta en los contratos anteriormente detallados, en función de la jurisprudencia a la que se ha podido tener acceso:

- Para determinar si los trabajadores eventuales o los de obra contratados por una empresa de servicios en sucesivas campañas se convierten en fijos discontinuos, lo decisivo no es la calificación que hagan las partes, sino la repetición de la temporada o del servicio, aunque lo sea por períodos limitados, como es el caso de las rebajas en el sector de grandes almacenes y del comercio<sup>64</sup>.
- La ausencia de reclamación en cada uno de los ceses de una cadena de contratos temporales suscritos en fraude de ley, reclamando haber adquirido la condición de indefinido por defectuosa contratación, no excluye la posibilidad de reclamar la condición del estatus de fijo discontinuo que le confiere el convenio colectivo de aplicación<sup>65</sup>.
- En el caso de las actividades agrícolas, no puede presumirse el carácter fijo discontinuo de la relación, es necesario que sus actividades se realicen de manera intermitente o cíclica<sup>66</sup>; además, ha de estarse a las exigencias establecidas en

<sup>64</sup> TS 11-04-06

<sup>65</sup> TS 24-2-16

<sup>66</sup> TS 29-6-10

convenio colectivo para que el trabajador fijo discontinuo sea considerado como tal<sup>67</sup>.

- Se reconoce el contrato fijo discontinuo a un socorrista y monitor que atiende una piscina municipal<sup>68</sup>.

#### **7.6. Limitaciones de las Empresas de trabajo temporal frente a los Fijos discontinuos**

Una empresa usuaria no puede contratar a través de una ETT a un trabajador fijo discontinuo. Solo puede utilizarse la intermediación de una ETT cuando la actividad es eventual y no se ha repetido cíclicamente en campañas sucesivas, pues de ser así, los trabajadores se convierten en fijos discontinuos y procede la contratación directa<sup>69</sup>.

Tampoco cabe construir una figura de fijo discontinuo entre la ETT y el trabajador ya que la actividad de la ETT no puede considerarse en forma alguna estacional, cíclica o periódica, en los términos que permiten la formalización de este tipo de contrato. Muy al contrario, depende absolutamente de las diferentes y variadas peticiones de las empresas usuarias que constituyen su clientela, que no se atienen a criterio alguno de estacionalidad. Por ello, no pueden considerarse como períodos de inactividad aquellos en que la ETT no tenga pedidos que atender, pues no habría causa para extinguir o suspender el contrato por finalización de la puesta a disposición, sino que se aplicaría la normativa general<sup>70</sup>.

### **8. ANALISIS DE DATOS AGRUPADOS EN TORNO AL CONTEXTO LA FIGURA DEL FIJO DISCONTINUO.**

- Por término medio, en 2016, el trabajo temporal creció un 5,4% en España, con picos cercanos e incluso superiores al 10% en los territorios con un perfil turístico más pronunciado (Baleares y Canarias, sobre todo).

#### 1- Resumen de los últimos seis años

<b>MODALIDAD DE CONTRATACIÓN</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2012*</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
INDEFINIDO ORDINARIO (Bonif. No bonific)	544.428	674.175	1.021.514	728.986	928.664	1.022.340	1.121.350
INDEFINIDO FOMENTO DE LA CONTR. INDEFINIDA	97.504	9.111	9.111				

<sup>67</sup> TSJ Sevilla 22-11-12, Rec 77/12; TSJ Cataluña 28-9-2010

<sup>68</sup> TS 29-5-08

<sup>69</sup> TSJ Baleares 24-10-00; TSJ Andalucía 10-7-01

<sup>70</sup> TSJ Cataluña 13-4-07

<b>MODALIDAD DE CONTRATACIÓN</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2012*</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	7.166	6.489	6.489	6.062	7.158	8.120	9.336
OBRA O SERVICIO	5.599.364	5.385.625	5.510.176	5.932.482	6.680.679	7.334.750	7.715.112
EVENTUAL CIRCUNST. PRODUCCIÓN	5.890.364	5.385.625	5.510.176	5.932.482	6.680.679	7.334.750	7.715.112
INTERINIDAD	1.585.936	1.402.614	1.402.722	1.347.471	1.455.176	1.581.739	1.591.346
TEMPORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	15.416	14.659	14.659	16.279	18.364	20.706	22.657
RELEVO	19.117	20.609	20.609	12.225	14.715	14.811	15.537
JUBILACIÓN PARCIAL	27.268	32.929	32.929	15.554	24.361	26.155	29.287
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN 64 AÑOS	2.327	2.922	2.922	695	618	724	733
PRÁCTICAS	51.545	41.675	41.675	48.481	62.618	82.886	97.403
FORMACIÓN	60.022	60.584	60.584	106.101	139.864	174.923	46.384
OTROS CONTRATOS	71.410	65.585	65.585	99.404	97.140	108.021	105.590
TOTAL CONTRATOS INICIALES	13.972.167	13.373.111	13.845.109	14.392.713	16.312.580	18.097.575	19.396.928
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	481.065	395.332	395.332	399.901	414.509	478.705	582.026
ADSCRIP. EN COLABORACIÓN SOCIAL	4.066	4.538	4.538	9.767	7.920	5.403	3.418
<b>TOTAL</b>	<b>14.437.298</b>	<b>13.773.531</b>	<b>14.245.529</b>	<b>14.802.381</b>	<b>16.735.009</b>	<b>18.581.683</b>	<b>19.982.372</b>

Cuadro núm. 6. Fuente: Estadística de contratos. Datos. Enero 2016 Ministerio de Empleo y Seguridad Social

## 2- Resumen de los meses del año por tipo de contrato (datos acumulados)

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	<b>JULIO</b>	<b>AGOSTO</b>	<b>SEPTIEMBRE</b>	<b>OCTUBRE</b>	<b>NOVIEMBRE</b>
INDEFINIDO ORDINARIO	652.253	718.170	837.0006	948.419	1.047.663
BONIFICADO	18.799	20.373	25.051	30.313	35.303
NO BONIFICADO	833.464	697.797	811.955	918.106	1.012.380
INDEFINIDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD	5.905	6.408	7.420	8.294	9.239

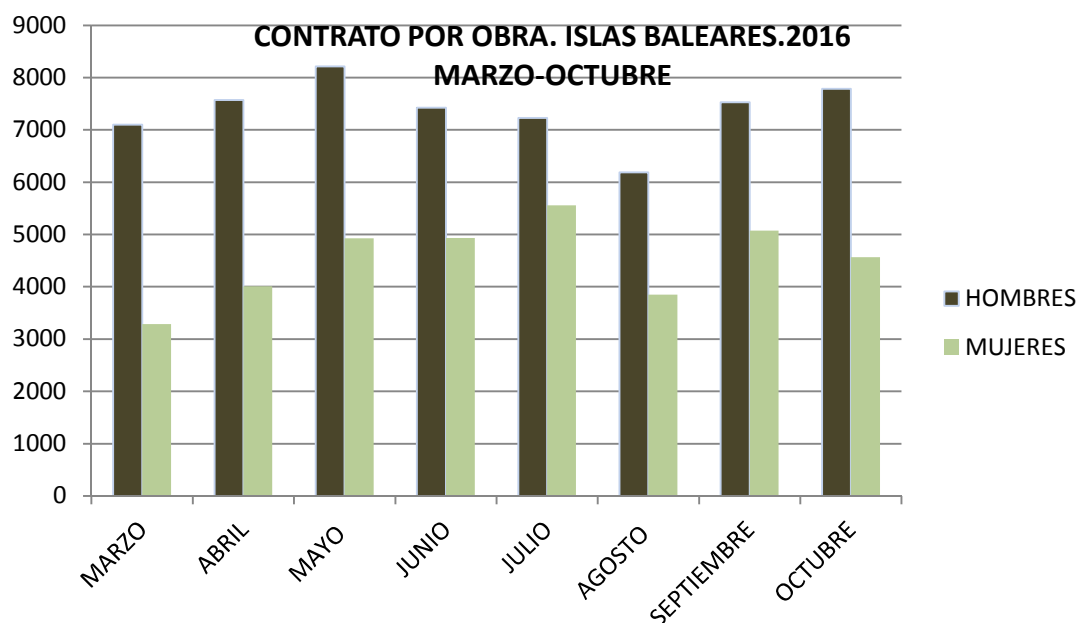


<b>TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS INICIALES</b>	<b>658.168</b>	<b>724.578</b>	<b>844.426</b>	<b>956.713</b>	<b>1.056.902</b>
OBRA O SERVICIO	4.266.488	4.800.513	5.589.922	6.349.970	7.027.963
EVENTUAL CIRCUNST. PRODUCCIÓN	4.963.451	5.826.389	6.392.971	7.188.897	7.910.824
INTERINIDAD	905.873	1.035.080	1.180.983	1.318.272	1.469.154
TEMPORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	13.666	15.005	16.847	18.847	20.945
RELEVO	8.373	9.349	11.590	12.907	14.318
JUBILACIÓN PARCIAL	16.525	18.427	21.835	24.378	26.920
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN 64 AÑOS	433	502	581	641	721
PRÁCTICAS	55.599	60.761	72.421	81.989	91.201
FORMACIÓN	24.251	26.888	30.593	33.434	28.264
OTROS CONTRATOS	62.297	70.722	81.861	90.779	98.660
<b>TOTAL CONTRATOS TEMPORALES</b>	<b>10.316.936</b>	<b>11.863.596</b>	<b>13.399.584</b>	<b>15.100.114</b>	<b>16.888.968</b>
TOTAL CONTRATOS INICIALES	10.975.104	12.388.174	14.244.010	16.056.827	17.745.870
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	334.975	373.894	424.858	479.401	534.066
ADSCRIPCIONES EN COLAB.SOCIAL	1.699	1.825	2.170	2.860	3.300
<b>TOTAL CONTRATOS Y ADSCRIPCIONES</b>	<b>11.311.778</b>	<b>12.763.693</b>	<b>14.671.038</b>	<b>16.539.088</b>	<b>18.283.236</b>

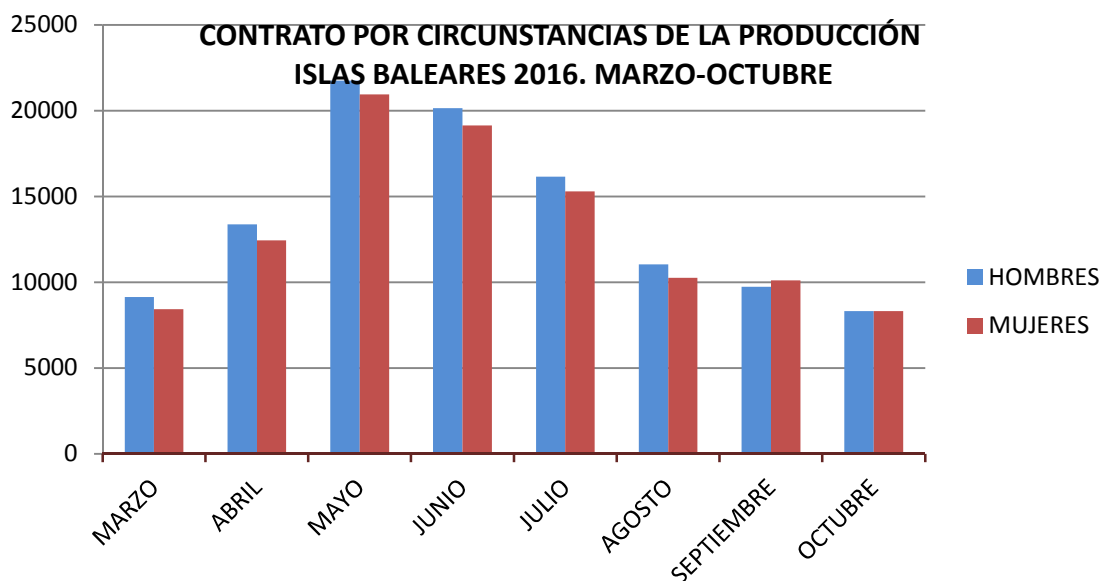
Cuadro núm. 7– Fuente: Estadística de contratos. 2016 Ministerio de Empleo y Seguridad Social

- La intensidad de recuperación se produce especialmente en los sectores de la construcción y en el campo. El sector inmobiliario, en el conjunto de España registró un crecimiento vigoroso del 3,2%. El sector primario, con la ganadería en continuo ajuste, explican que el campo perdiera al mismo tiempo una mínima creación de trabajo agrario, del 0,8%.(Fuente: Estadística de contratos. Enero 2017. Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

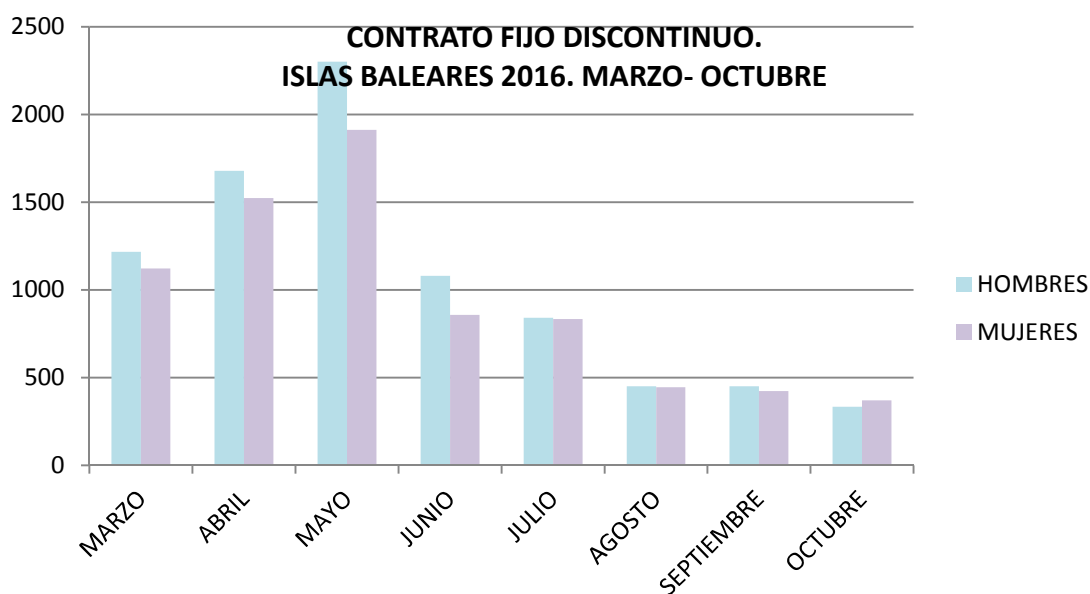
- Las ganancias de cotizantes se concentraron en los servicios y en la industria en la mayoría de las comunidades autónomas y especialmente lideradas por los archipiélagos y Cataluña.
- Y como ejemplo de la representatividad del sector servicios en el archipiélago balear y generalizable a otras zonas similares por su desarrollo de la industria turística observamos en los siguientes gráficos la contratación de la mano de obra y la contratación asociada.



Cuadro núm. 8. Fuente: EPA -INE-, ETCL -INE. Observatorio de Trabajo de las Islas Baleares. Gobierno de las Islas Baleares. 2016



Cuadro núm 9. Fuente: *EPA -INE-, ETCL -INE-,TGSS* Observatorio de Trabajo de las Islas Baleares. Gobierno de las Islas Baleares. 2016.

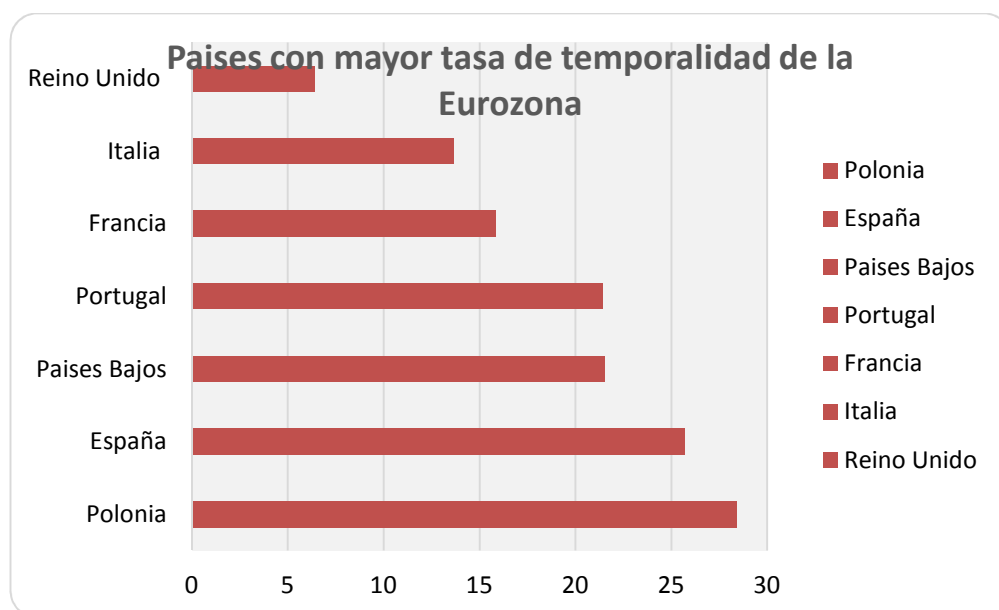


Cuadro núm. 10. Fuente: *EPA -INE-, ETCL -INE-,TGSS* Observatorio de Trabajo de las Islas Baleares. Gobierno de las Islas Baleares. 2016

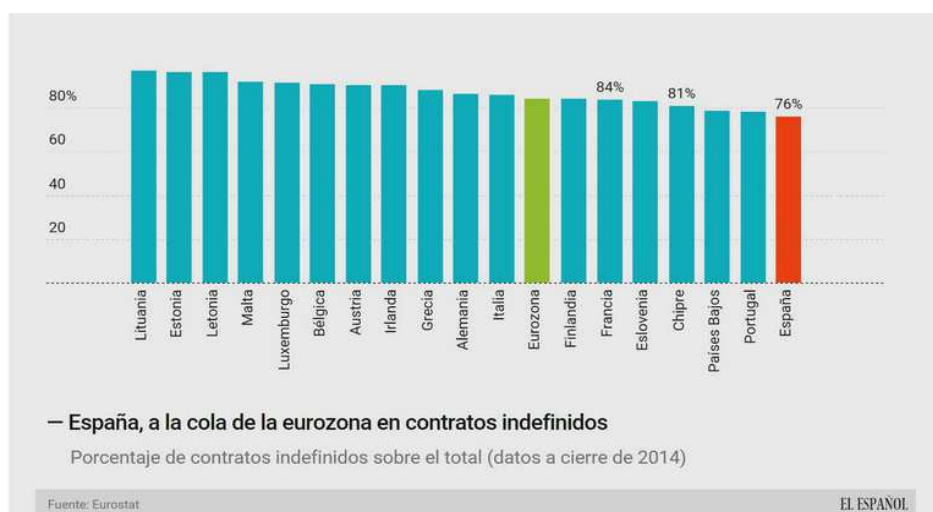
- España es el país de la eurozona con mayor tasa de temporalidad. Que uno de cada cuatro trabajadores no tenga un contrato indefinido es una anomalía que sería impensable en la mayor parte de los países europeos, pero que en España es la norma general. Según los últimos datos consolidados de Eurostat, los del cierre de 2014, el porcentaje de temporales en España era del 24%, mientras que la media de la eurozona era del 15,3%, casi la mitad.

Algunos países, en los que la situación económica es mucho más complicada, tienen una situación mejor en lo que a la dualidad se refiere. El mejor ejemplo es el de Grecia, que al cierre de 2014 tenía una tasa de temporalidad del 11,6%

El resultado es que la tasa de temporalidad en España está a la cabeza de Europa. Sólo Polonia (28,4%) nos supera en porcentaje de contratos temporales existentes respecto al total, según los datos de Eurostat. La última Encuesta de Población Activa eleva la tasa de temporalidad de nuestro país al 25,66%. Es decir, uno de cada cuatro contratos en España es temporal.



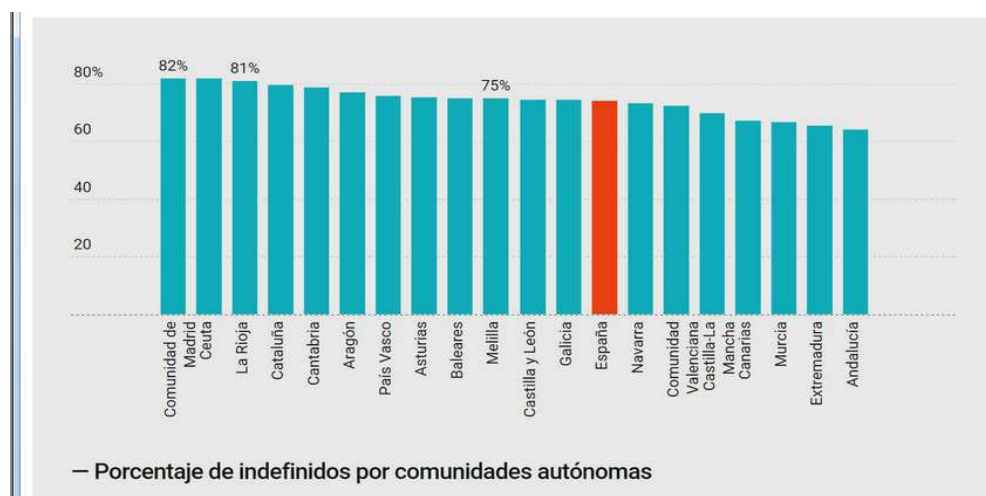
Cuadro núm. 11– Fuente OTIB a partir de datos de la EPA (INE) y Eurostat



Cuadro núm 12 Fuente OTIB a partir de datos de la EPA (INE) y Eurostat

La contratación temporal alcanzó a nueve de cada diez nuevos asalariados en 2016. El dato lo destaca la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) de su análisis de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2016. Concluye que "la tasa de temporalidad sigue avanzando", un comportamiento "esperado" en un mercado dual como el español.

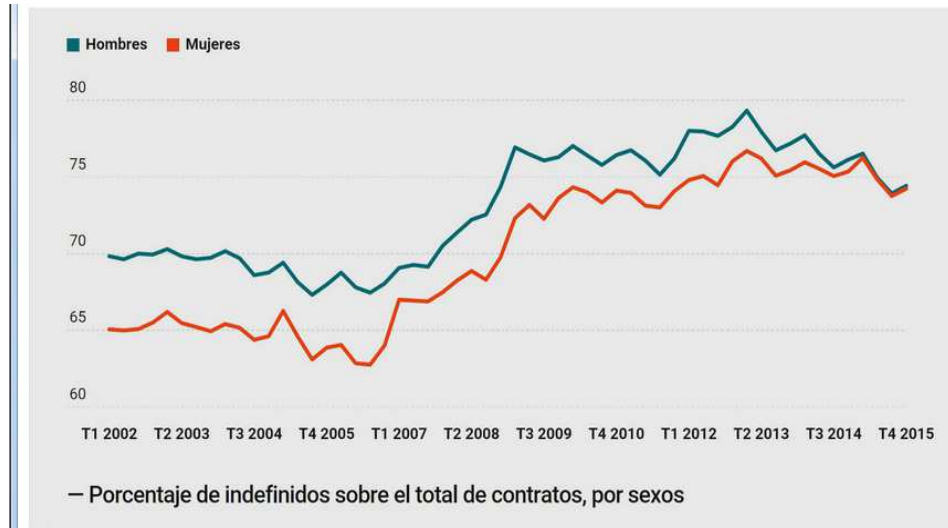
Según el INE, los sectores con un nivel de cualificación más bajo y unas necesidades de contratación más estacionales son los que sufren en mayor medida el problema de la temporalidad. Tanto es así que en la agricultura, casi dos de cada tres empleados tienen un contrato temporal y sólo un tercio son indefinidos. El sector de la construcción no tiene un escenario más benigno, aquí el porcentaje de contratos fijos es del 58% y el 42% restante son todos temporales. Extremadura, Murcia y Canarias también están en los puestos de cola, con un porcentaje de contratos indefinidos del 65,9, 66,8 y 67,5%, respectivamente. Por el contrario, las comunidades con empleos más cualificados y una economía más próspera se sitúan entre los mejores puestos, como es Cataluña (79,7% de empleos fijos), País Vasco (76,1%) o La Rioja (81%).



Cuadro núm13. Fuente: OTIB a partir de datos de la EPA (INE) y Eurostat

- La brecha de la temporalidad entre los hombres en 2016 puede darse por cerrada del todo. El 74% de los contratos, tanto en hombres como en mujeres, son indefinidos, el mismo nivel en los dos sexos. Los dos porcentajes están casi unidos desde 2014, lo que invita a pensar que ésta es la nueva situación estructural de la economía española.

- Los contratos temporales suelen representar más del 90% de todos los nuevos contratos suscritos. Este dato no contradice al anterior, dado que los contratos temporales tienen muchísima más rotación que los indefinidos

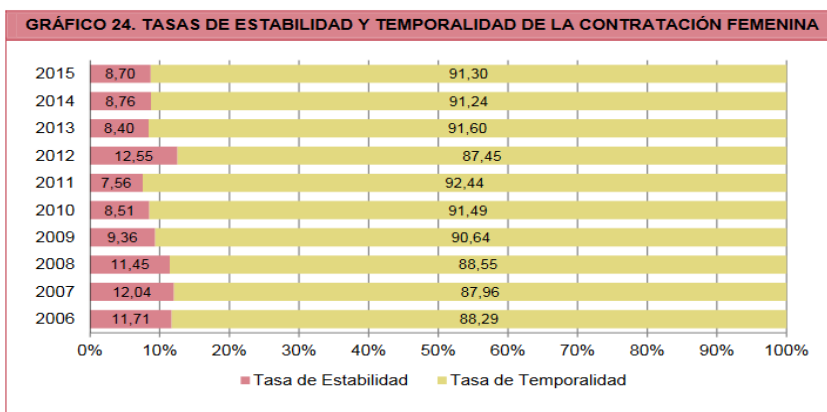


Cuadro núm 14. Fuente OTIB a partir de datos de la EPA (INE) y Eurostat

- Temporalidad de la contratación femenina

Como se puede observar en el gráfico posterior, la contratación temporal femenina le ha ganado terreno a la indefinida. No obstante, tanto los contratos indefinidos como los temporales han experimentado sendos incrementos interanuales superiores al 10%, algo mayor en los temporales, aunque con diferente impacto cuando se trasladan a valores absolutos: se han registrado 64.270 contratos indefinidos y 725.392 temporales más que el año anterior. Por sexo, el escenario en los varones difiere en algunos aspectos con el descrito para la contratación femenina: en ellos, los contratos indefinidos han adquirido más peso relativo.

En conclusión, aunque las mujeres tienen una tasa de estabilidad más elevada, se siguen contratando más hombres que mujeres, en una proporción aproximada de unas 47 mujeres por cada 100 contratos indefinidos y de 43 por cada 100 contratos temporales y a un ritmo mayor entre ellos.



Cuadro núm. 15. Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Años 2006-2015

## 9. CONCLUSIONES

**PRIMERA-** Este tipo de contratación es muy habitual en el mercado de trabajo de las Islas Baleares, con una clara preponderancia en la hostelería y en el sector servicios, especialmente de aquellos vinculados al turismo, ya que este sector se caracteriza por una gran estacionalidad en las Islas, con una fuerte actividad en verano y una reducción durante los meses de invierno, que, evidentemente, se ve reflejada en el mercado laboral, es decir, se utiliza para cubrir la temporalidad de las mismas. A pesar que en estos últimos cinco años este tipo de contrato ha aumentado un 30%, en casi todo el resto de España es claramente inferior al valor que presentan las Islas, ya que raramente se utiliza esta modalidad contractual en otras actividades o sectores.

**SEGUNDA-** Es habitual que las empresas, antes de formalizar una relación laboral fija discontinua, opten por la modalidad temporal en la primera temporada y, en las temporadas venideras, convertir, en todo caso, el contrato en indefinido en la modalidad fijo -discontinuo. Las empresas continúan utilizando el contrato temporal como un “período de prueba” antes de optar por la contratación indefinida.

**TERCERA-** Este tipo de contrato ofrece tanto para trabajadores como para empresarios importantes ventajas como por ejemplo la de que en los meses que no hay actividad, el sueldo del trabajador va a cargo de las oficinas de empleo y además el empresario puede beneficiarse de bonificaciones que le ofrece la seguridad social en el descuento de pago de cuotas y en el caso de los contratados, estos pueden disfrutar de las mismos derechos que un trabajador fijo de la empresa como por ejemplo, se conserva la antigüedad desde el primer contrato.

**CUARTA-** Para poder demostrar muchas veces que el empresario no utiliza la contratación temporal en fraude de ley y elude la fijeza ante una actividad normal de la empresa, se debe acudir habitualmente a la doctrina del Tribunal Supremo.

**QUINTA-** El punto más confuso en esta contratación es el “llamamiento”. Aunque la forma y orden debe establecerse en el convenio colectivo, no existe una obligación formal del momento en que debe hacerse este y a veces se acude a la forma de llamamiento tardío para justificar un despido improcedente y tratar de recomponer una situación laboral rota por decisión empresarial, por lo que esta modalidad contractual normalmente lleva aparejada una mayor litigiosidad como consecuencia de los conflictos derivados del procedimiento de los llamamientos.

Y para terminar, a pesar de que la contratación fija discontinua ha aumentado significativamente en estos últimos años y que los indicadores económicos nacionales e internacionales, sostienen que estamos dejando atrás la crisis económica, hay que hacer una reflexión sobre si se está recuperando el terreno perdido en cuanto a las condiciones laborales en general y si se extienden sus efectos a todos los colectivos, sustituyendo el concepto de aumento de la contratación en términos cuantitativos, por una contratación cualitativamente mejor en los aspectos de duración, condiciones económicas y estabilidad en el empleo.



## **10. BIBLIOGRAFÍA**

- GOERLICH PESET, J.M.; Contratación laboral y tipos de contratos: criterios jurisprudenciales, 1ª ed., Lex Nova (Valladolid, 2010).
- GOERLICH PESET, JM; “ Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos: ¿el final de una larga discusión?. Temas Laborales nº 61.
- Boletín supercontable. Fecha publicación 25/10/2016. Número boletín 40. Año 2016.
- MARTÍN JIMÉNEZ, R.; SEMPERE NAVARRO, A.V. Contratos de trabajo temporales. Editorial Aranzadi 1ª ed 2011.
- Memento Experto Jurisprudencia y Grandes Cuestiones Laborales. Ediciones Francis Lefebure. Edición 2016.
- Memento Práctico Social Ediciones Francis Lefebure. Edición 2017.
- MERCADER UGUINA J. R., GARCÍA PERROTE ESCARTÍN I. Revista de Información Laboral. Mensual.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.; Derecho del Trabajo, Ed. Centro de Estudios Ramón Aceres (Madrid, 2015).
- MORALES VÁLLEZ, C.E.; Revista expansión. Año 2015.
- OJEDA AVILÉS, A.; Modalidades de contrato de trabajo. Tecnos 2003.
- SALA FRANCO, T.; LAHERA FORTEZA, J.; Las indemnizaciones a favor de las empresas y de los trabajadores en el contrato de trabajo. Editorial: Tirant lo Blanch. Colección: Laboral Práctico Abdón Pedrajas.1ª Edición. 2013.
- SALAS FRANCO, T., Jurisprudencia social a debate, Tirant lo Blanch (Valencia, 2015).
- VALVERDE ASECIO A. J; La determinación del periodo de actividad de los trabajadores fijos discontinuos, Valencia, Editorial, Tirant lo Blanch, 2002.

## ***11. ÍNDICE DE GRÁFICOS***

- Cuadro 1. Actuaciones y resultados de la inspección de trabajo y seguridad social en el área de contratos. Total nacional - año 2015.....28
- Cuadro 2. Resultados infracciones recogidas en Acta por la Inspección de Trabajo. Año 2015.....28
- Cuadro 3. Indicadores de situaciones de fraude en Relaciones Laborales detectadas por cada 100 inspecciones. ....29
- Cuadro 4. Diferencias con los contratos temporales según la Jurisprudencia de los Tribunales. ....35
- Cuadro 5. Contratos realizados de Marzo a Octubre del 2016.....36
- Cuadro 6. Resumen de la contratación de los últimos seis años. ....38
- Cuadro 7. Datos acumulados de contratación por meses. ....39
- Cuadro 8 Contratos por obra realizados de Marzo a Octubre de 2016 en las Islas Baleares. ....40
- Cuadro 9. Contratos por circunstancias de la producción realizados de Marzo a Octubre de 2016 en las Islas Baleares. ....41
- Cuadro 10. Contratos fijos discontinuos realizados de Marzo a Octubre de 2016 en las Islas Baleares.....41
- Cuadro 11. Países con mayor tasa de temporalidad de la Eurozona. ....42
- Cuadro 12. España a la cola en contratación indefinida.....42
- Cuadro 13. Porcentaje de indefinidos por Comunidades Autónomas ..... 43
- Cuadro 14. Porcentaje de indefinidos sobre el total de contratos, por sexo. .... 44
- Cuadro 15. Tasas de estabilidad y temporalidad de la contratación femenina ..... 45

## **12. ANEXO**

- **MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJOS DISCONTÍNUOS.**