



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2015/2016
Convocatoria: Julio

EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

PERMANENT SEASONAL CONTRACT

Realizado por el alumno Don Francisco Batista García

Tutorizado por la Profesora Doña Mónica Molina García

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

This paper presents a doctrinal and jurisprudential analysis of permanent seasonal contracts, governed by Articles 12.3 and 16 of the Workers' Statute, in order to define the contractual figure, and solve the problems that have arisen in practice.

The regulatory evolution and the nature of the contract will be analysed to examine the two modes that occur in the same: permanent regular contracts and permanent seasonal contracts by comparing the object in each of them, that is to say, the activities that permanent seasonal workers are going to perform. In addition, it will be distinguished from other contractual arrangements, such as part-time contracts, permanent contracts or temporary contracts.

This paper will study in depth the specific characteristics of permanent seasonal contracts, such as downtime, end of season redundancy settlement or duty to call; as well as the end of the contract as a result of the omission of call.

RESUMEN

En este trabajo se realiza un análisis doctrinal y jurisprudencial del contrato fijo discontinuo, regulado en los artículos 12.3 y 16 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de delimitar esta figura contractual, y resolver los problemas que han surgido en la práctica.

Se analizará la evolución normativa y la naturaleza del contrato para examinar las dos modalidades que se dan en el mismo: contratos fijos periódicos y fijos discontinuos. Comparando el objeto en cada uno de ellos, es decir, las actividades que van a realizar los trabajadores fijos discontinuos. Además, se distinguirá de otras modalidades contractuales, como el contrato a tiempo parcial, el contrato indefinido o los contratos temporales.

Se profundizará en las características específicas del contrato fijo discontinuo, como los periodos de inactividad, las liquidaciones de fin de temporada o el deber de llamada; así como la extinción del contrato como consecuencia de la omisión del llamamiento.

INDICE

I.	Introducción	4
II.	Contrato a tiempo parcial	6
III.	Contrato fijos discontinuo	
	1. Concepto	8
	2. Clases	9
	3. Diferencias con otros contratos	
	3.1. Con el contrato a tiempo parcial	13
	3.2. Con el contrato eventual y de obra o servicio determinado	14
	3.3. Con los trabajos continuos	16
	4. Adquisición de la condición de trabajador fijo discontinuo	18
	4.1. Por fraude de contratación temporal	19
	5. Forma	21
	6. Horas complementarias y extraordinarias	23
	7. Determinación del periodo de actividad	26
	8. Periodos de inactividad	28
	8.1. Liquidaciones de fin de temporada	29
	9. Deber de llamamiento	30
	9.1. Forma y orden de llamamiento	31
	9.2. Efectos del llamamiento	33
	10. Extinción de la relación laboral	35
	10.1. Despido por omisión del llamamiento y por llamamiento irregular	35
	10.2. Salarios de tramitación	37
IV.	Conclusiones	39
V.	Bibliografía	42

I. INTRODUCCIÓN

El contrato fijo discontinuo es una modalidad contractual por la que un trabajador va a realizar actividades normales y permanentes de la empresa, que se producen de una forma cíclica o intermitente, es decir, la necesidad de trabajo se presenta en determinados periodos que se repiten de forma cierta o incierta en el tiempo.

El origen de la regulación del contrato fijo discontinuo se encuentra en diversos Reglamentos y Ordenanzas sobre determinados sectores de producción, como puede ser el agrícola, en los que debido a las características de estos empleos era necesario la existencia de contratos que permitieran la contratación durante los períodos de actividad de ese sector. Posteriormente, en el año 1976 se regula por primera vez en una norma con rango de ley, la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales, en su artículo dieciséis, estableciendo ya en este el deber de llamamiento.

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores lo regula conjuntamente con los contratos temporales, a pesar de reconocerle su condición de fijo (art.15.1 apartado e). Sin embargo, esta situación cambia con la Ley 32/1984, de 2 de agosto, que realiza una reforma diferenciando el contrato fijo discontinuo de otro tipo de contratos temporales, estableciéndolo de forma autónoma en el apartado 6 de su artículo 16; además, se establece un orden de llamada, que dependerá de la antigüedad del trabajador.

Las posteriores reformas, realizadas tanto 1993 como en 1997 encuadraron esta modalidad contractual dentro de los contratos a tiempo parcial, diferenciándolo así de los contratos temporales.

La regulación unitaria del contrato fijo discontinuo finaliza 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.

Esta doble regulación se mantiene en la actualidad, con la novedad introducida por el 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, que regula el contrato fijo discontinuo en el artículo 16, al separarlo de los contratos temporales establecidos en el artículo 15, manteniéndose la regulación del contrato fijo periódico en el art. 12.3.

II. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

La naturaleza del contrato fijo discontinuo ha estado muy relacionada con la del contrato a tiempo parcial, existiendo en la actualidad un debate sobre la relación de estas dos modalidades contractuales. Es por ello que hay que analizar las características más importantes de los contratos a tiempo parcial, con el fin de poder analizar las semejanzas y diferencias que existen.

La contratación a tiempo parcial es una modalidad de nuestro ordenamiento jurídico que permite la reducción de jornada, ya sea en el ámbito de un contrato indefinido o temporal. La regulación posibilita, por tanto, que el contrato a tiempo parcial se celebre bien por tiempo indefinido o bien por tiempo determinado, con la excepción de los contratos de formación y aprendizaje (art. 12.2 LET).

Es por ello, que el elemento que caracteriza este tipo de contratos es la reducción de jornada, pues la duración que tenga el contrato no tiene trascendencia. Esa reducción de jornada puede ser inferior en el número de horas al día, a la semana, al mes o al año que la de un “trabajador a tiempo completo comparable”. Para determinar si nos encontramos ante un contrato a tiempo parcial tenemos que tener de referencia a un trabajador de la misma empresa, a tiempo completo y que tenga un contrato y trabajo con características idénticas o muy similares. En el caso de no existir ningún trabajador a tiempo completo, al tener todos los trabajadores de la empresa contratos a tiempo parcial, se considerará como jornada completa la prevista en el convenio colectivo de aplicación, o en último caso, la jornada máxima legal (art. 12.1 LET). Por lo tanto, no podrá existir un contrato a tiempo parcial en el que la jornada sea igual a la de un trabajador a jornada completa, pues este es el límite que establece la ley.

Como requisito de forma, el contrato debe de realizarse por escrito, estableciendo en éste el “número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas así como el modo de su distribución”, según se establezca en el convenio colectivo aplicable (art 12.4 en relación con el 8.2 LET). El Estatuto de los

trabajadores no acota ningún mínimo de horas que pueda tener el contrato, siendo la única condición que sea inferior a la jornada completa de un trabajador comparable.

La jornada se puede realizar de forma continuada o partida, pudiendo en este caso realizar una única interrupción (art.12.4 apartado b LET). Para esta modalidad de contratos está prohibido el acuerdo de horas extraordinarias, pudiendo de forma excepcional efectuarse para prevenir o reparar siniestros y otros supuestos extraordinarios (arts. 12.4 y 35.3 LET). Si que se permite el pacto de unas horas complementarias, que se conciertan de mutuo acuerdo y de forma escrita junto con la celebración del contrato a tiempo parcial (art. 12.5 LET). Estas horas complementarias no podrán exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias, pudiendo establecer otros límites los convenios colectivos, no inferiores al 30 ni superiores al 60 por 100 de las horas ordinarias (art.12.5 apartado c LET).

La remuneración del trabajo se reduce proporcionalmente con la jornada, manteniéndose la equivalencia de las horas trabajadas con el salario recibido. Es necesario, por tanto, partir del salario acordado para los trabajadores comparables a jornada completa, o en su caso a los establecidos por convenio colectivo o legalmente, siendo en este último caso el Salario Mínimo Interprofesional.

Estos contratos tienen que respetar los principios de igualdad y proporcionalidad, puesto que los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Tanto las leyes como los convenios colectivos tienen que respetar este principio de igualdad, equiparando a los trabajadores con los mismos derechos. Solo se podrán alterar en aquellos derechos en los que afecte la reducción de la jornada, en virtud del principio de proporcionalidad¹.

¹ GARCÍA ORTEGA, J. “La contratación a tiempo parcial y sus variedades; contratos fijos periódicos y fijos discontinuos”, en AA:VV (Coord./ GOERLICH PESET, J.M.), *Contratación laboral y tipos de contratos: criterios jurisprudenciales*, 1ª ed., Lex Nova (Valladolid, 2010), pp. 373 y ss.

III. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

1. Concepto

La actividad productiva que realiza un trabajador puede ser de forma indeterminada, o por el contrario tener una duración temporal, sin embargo, hay actividades que debido a su naturaleza se encuentran en una situación intermedia, pues a pesar de ser actividades permanentes tienen un carácter intermitente o discontinuo, por diversas circunstancias, como depender de una estación, de las costumbres de ocio, del tiempo²... El empleador ante esta situación puede realizar tantos contratos temporales como necesite, sin embargo, existe un tipo de contrato específico para ello, denominado contrato fijo discontinuo.

Este contrato posee las mismas características que la actividad productiva en la que va a incidir, pues de su propia denominación se extraen las características de fijo y discontinuo. Con el término fijo se hace referencia a la duración del contrato, que a su vez puede ser indefinido, tal y como se establece en el Estatuto de los Trabajadores en los artículos 12.3 y 16, que regulan dicho contrato. Por su parte, es discontinuo pues no se realiza durante todos los días laborables del año, sino por temporadas o campañas, es decir de forma cíclica o intermitente³, siendo éste un rasgo distintivo del contrato fijo discontinuo.

Además, estos contratos pueden celebrarse también para actividades de carácter permanente pero que en determinadas épocas o periodos requieran un mayor número de trabajadores, como puede ser el caso del sector hostelero, en el que en las temporadas de mayor afluencia de turistas necesitan a más trabajadores, esas “temporadas altas” se repiten a lo largo del tiempo, pero se intercalan con situaciones en las que el empleador no va a necesitar ese mayor volumen de trabajo⁴.

² YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, Mc Graw Hill (Madrid, 1998), pág. 23.

³ TARRAGA POVEDA, J., *El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, Ed. Bomarzo (Murcia, 2010), pág. 11.

⁴ *Idem*, pág.24.

También se pueden celebrar estos contratos en actividades que, a pesar de que los periodos de actividad no se encuentran en campañas delimitadas temporalmente, realizan trabajos de forma intermitente, sin que se repitan de forma regular, intercalándose con periodos de inactividad.

2. Clases

Tras las diferentes reformas que se han realizado en el Estatuto de los Trabajadores se ha terminado separando dos supuestos dentro del contrato fijo discontinuo, el fijo periódico y el fijo discontinuo.

Por un lado, el contrato fijo y periódico, regulado en el artículo 12.3 LET, junto con las modalidades de contrato a tiempo parcial, en el que se establece que “*el contrato parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos dentro del volumen normal de actividad de la empresa*”; estableciéndose, además, la fecha de inicio y fin del periodo de actividad⁵, por lo que en el momento de celebración del contrato el trabajador sabe con exactitud los días o periodos en los que va a realizar la actividad, repitiéndose estos siempre en fechas ciertas. Por lo tanto, la duración del contrato es indefinida, pues el objeto del contrato son las actividades permanentes que repiten de forma reiterada con intervalos de tiempo determinados, que pueden establecerse en el propio contrato o venir determinados en la ley o por medio de convenios colectivos⁶; y además se trata de una modalidad del contrato a tiempo parcial, caracterizada por su carácter indefinido.

Las actividades que se pueden abarcar en estos contratos fijos y periódicos son aquellas en las que se encuentran perfectamente delimitados los periodos de actividad, por lo que en la mayoría de los casos van a ser aquellos que dependan del

⁵ FERRADANS CARAMES, C., *El contrato de trabajo a tiempo parcial. Difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*, Aranzadi (Navarra, 2006), pág. 246.

⁶ GARCÍA ORTEGA, J. “La contratación a tiempo parcial y sus variedades; contratos fijos periódicos y fijos discontinuos”, en AA:VV (Coord./ GOERLICH PESET, J.M.), *Contratación laboral y tipos de contratos: criterios jurisprudenciales*, 1ª ed., Lex Nova (Valladolid, 2010), pág. 414.

funcionamiento de los servicios públicos. De este modo en las actividades relacionadas con los centros escolares o actividades docentes proliferan este tipo de contratos. Así, los trabajadores en comedores escolares desempeñan su trabajo “*durante los meses de octubre a mayo*”, dándose un periodo de inactividad entre los meses de junio y septiembre de cada curso escolar, por lo que es reiterativa la jurisprudencia, en las sentencias de 3 de junio de 1988 (RJ 1988/5213) y 23 de junio de 1998 (RJ 1998/5483) del TS la que establece que “*su permanencia durante varios cursos consecutivos descarta su posible consideración como trabajadora eventual, la forma cíclica o intermitente de la prestación de los servicios elimina a su vez el de trabajadora fija para encajarla más bien en el de fija discontinua*”, refiriéndose en estos supuestos a la modalidad de contrato fijo y periódico.

Otros supuestos que se encajan en esta modalidad contractual son los servicios prestados como conserje, pues el Tribunal Superior de Justicia (en adelante TSJ) de Andalucía ha determinado en la sentencia de 18 de noviembre de 2009 que “*los servicios correspondientes a este contrato se prestaban desde mediados de septiembre hasta el 31 de julio de cada año*”, por lo que la prestación es de carácter fijo discontinuo. Misma circunstancia ocurre con los trabajadores de limpieza en los centros escolares, pues “*el trabajador satisface necesidades empresariales que no existen a lo largo de todo el año pero sí se presentan y es preciso atender en determinados meses o épocas del año. (...) La limpieza de las escuelas durante el curso escolar, que seguirá existiendo mientras haya actividad docente*”, sentencia del TS de 1 de octubre de 2001 (TOL834.234).

Por otro lado, en el artículo 16, tras la última reforma realizada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se regula el contrato fijo discontinuo, modalidad contractual a la que el legislador ha querido dotar de cierta autonomía, diferenciándolo del contrato fijo y periódico que regula junto con los contratos a tiempo parcial. Esta escisión de las dos modalidades contractuales ha sido criticada por gran parte de la doctrina al considerar que “*ambos contratos corresponden a la naturaleza del trabajo estacional y sus diversas manifestaciones en las actividades laborales*”, tal y

como establece José Tárraga Poveda⁷. En el mismo sentido, Carmen Ferradans Carames⁸ considera que ambas modalidades contractuales encajan dentro de los contratos a tiempo parcial, concurriendo en ambos casos unas mismas características, al satisfacer necesidades permanentes y cíclicas o intermitentes, en los que se intercalan periodos de actividad con otros de inactividad, siendo esos periodos de inactividad los que “*comunican o relacionan el trabajo fijo discontinuo con el contratos a tiempo parcial*”⁹.

Por tanto, hay dos vertientes doctrinales sobre la entidad propia del contrato fijo discontinuo, considerando algunos autores, como Antonio J. Valverde Asencio¹⁰ que es “*errónea la calificación del contrato fijo discontinuo como contrato a tiempo parcial*”, pues desde el RDL 5/2001, éste tiene una regulación y entidad propia. Por el contrario, gran parte de la doctrina entre las que destacan Manuel Álvarez de la Rosa y Manuel C. Palomeque López¹¹, consideran que el contrato fijo discontinuo es una modalidad dentro del contrato a tiempo parcial, pues si se toma de referencia la jornada anual de un trabajador a jornada completa equiparable al trabajador fijo discontinuo se evidencia una reducción en dicha jornada, que no nos permite calificar al contrato fijo discontinuo como un contrato a jornada completa. En definitiva, tanto los contratos fijos y periódicos como los contratos fijos discontinuos serían considerados modalidades del contrato a tiempo parcial.

El TS en la sentencia de 24 de octubre de 2005 (rec. 3635/2004), determina con respecto a estas dos modalidades que “*la pretensión esencial común consiste en la también común duración indefinida que caracteriza a dichas dos submodalidades contractuales de los trabajos discontinuos, cuya diversificación secundaria radica en*

⁷ Vid. TARRAGA POVEDA, J., *El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, Ed. Bomarzo (Murcia, 2010), pág. 12.

⁸ Vid. FERRADANS CARAMES, C., *El contrato de trabajo a tiempo parcial. Dificil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*, Aranzadi (Navarra, 2006), pág. 247.

⁹ YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, Mc Graw Hill (Madrid, 1998), p. 25.

¹⁰ *Op. cit.*, VALVERDE ASECIO, A.J., *La determinación del periodo de actividad de los trabajos fijos discontinuos*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2001), pág. 101.

¹¹ Vid. PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del trabajo*, Ed. Centro de Estudios Ramón Aceres (Madrid, 2015), pág. 560.

la repetición de tales trabajos en fechas ciertas o imprevisibles”. Por lo que no parece diferenciar estos contratos mas allá de la concreción exacta o no de la fecha de esos periodos de actividad. La jurisprudencia hace referencia a estas dos modalidades indistintamente cuando aborda actividades de carácter intermitente o cíclicas.

En el contrato fijo discontinuo los periodos de actividad no se repiten en fechas ciertas, es decir, son actividades que realizan por temporadas o campañas, sin saber el comienzo exacto de cada una de ellas. Esta situación se puede producir tanto en empresas con trabajos continuos que tengan en determinadas fechas un incremento de trabajo, o por el contrario en empresas cuyo actividad es exclusivamente discontinua¹².

Son diversas las actividades que se pueden llevar a cabo por este tipo de trabajadores, al tratarse de empleos que dependen de las condiciones climatológicas, de la necesidad de un determinado servicio, de la demanda por parte de los consumidores, entre otros. De este modo, el TS se ha pronunciado sobre la relación contractual existente entre el empleador y los trabajadores que realizan encuestas para el Instituto Nacional de Estadística, en la sentencia de 21 de diciembre de 2005 (RJ 2007/315), en la que los demandantes realizaron las encuestas durante 16 años en los periodos de enero a junio y de septiembre a diciembre, produciéndose un periodo de inactividad los meses de julio y agosto, por lo que *“han tenido por finalidad cubrir una necesidad de trabajo consiguiente de una relación de naturaleza discontinua”*.

En el mismo sentido se ha pronunciado sobre la prevención y extinción de los incendios forestales en la sentencia de 22 de septiembre de 2011 (RJ 2011/7284). También hay sentencias del TSJ, como la sentencia de 21 de septiembre de 2010 (rec. 289/2010) de las Islas Baleares, en lo referente a las camareras de piso, *“al darse una reiteración de la contratación durante la temporada de verano”* que determina que el trabajo tenga carácter fijo discontinuo.

¹² GARCÍA ORTEGA, J., “La contratación a tiempo parcial y sus variedades”, en AA:VV (Coords./GOERLICH PESET, J.M.), *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*, Lex Nova (Valladolid, 2010), p. 418.

3. Diferencias con otros contratos de trabajo

3.1. Con el contrato a tiempo parcial

Debido a la inclusión como contrato a tiempo parcial de los contratos fijos y periódicos, es necesario hacer una distinción para delimitar correctamente este contrato. Y es que, tanto los contratos a tiempo parcial como los fijos periódicos y los fijos discontinuos son contratos cuya jornada anual va a ser inferior a la acordada para los contratos a tiempo o jornada completa, pero difieren en el resto de los aspectos.

Estas diferencias son consecuencia de la finalidad de cada uno de estos contratos, pues mientras que el contrato fijo discontinuo y el fijo periódico pretende atender unas necesidades de trabajo estacionales o que se desarrollan únicamente en una o varias temporadas o campañas a lo largo del año, el contrato a tiempo parcial surge para reducir la jornada laboral, pudiendo así repartir el trabajo como bien escaso¹³.

En el trabajo fijo discontinuo no hay una concreción sobre las horas o jornada de trabajo, sino que va a depender de la propia naturaleza de este, es decir, según las características del empleo se requerirán a estos trabajadores cuando las condiciones climáticas sean las adecuadas, cuando sea necesario aumentar la producción... Es por ello que el contrato fijo discontinuo la prestación de trabajo va a tener un carácter incierto. Por el contrario, en el trabajo a tiempo parcial se van a tener que establecer los periodos de trabajo en el propio contrato, por lo que siempre las partes van a conocer la jornada de trabajo, característica que comparte con los contratos fijos y periódicos.

Así, en la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de diciembre de 2001 (RJ 2002/2116), se recoge esta principal diferencia estableciendo que *“el contrato a tiempo parcial, exige la precisión del tiempo de efectividad de servicios por el que se concierta, y el contrato para trabajos fijos discontinuos exige una precisión en el deber de los llamamientos”*.

¹³ TARRAGA POVEDA, J., *El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, Ed. Bomarzo (Murcia, 2010), pág. 26.

Por otro lado, en el artículo 12.2 LET se permite al contrato a tiempo parcial que se puede concertar de forma temporal, es decir, por un tiempo definido en el propio contrato, al solo necesitar el empleador a ese trabajador durante un periodo específico. Mientras que el contrato fijo discontinuo y el fijo periódico se caracterizan por tener un carácter indefinido, pues esa necesidad de trabajo se repite cíclicamente en diferentes periodos de actividad, por lo que no se pueden celebrar de forma temporal.

3.2. Con el contrato eventual y de obra o servicio determinado

El concepto de contrato fijo discontinuo se confunde en la práctica con los contratos temporales, al suceder varios periodos de trabajo distanciados temporalmente, siendo necesario para distinguirlos determinar la causa del contrato.

En primer lugar, podemos distinguir dentro de los contratos temporales dos tipos de contratos, los contratos eventuales y el de obra o servicio determinado. Estos contratos tienen un objeto o una causa que es lo que va a permitir diferenciarlos del contrato fijo discontinuo. La jurisprudencia ha insistido en 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 de 1 de octubre de 2001 (RJ 2001/8488). 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 su lado, en el contrato fijo discontinuo la necesidad de trabajo va a ser intermitente, tal y como ha establecido la jurisprudencia en las sentencias anteriormente citadas, argumentando que “*cuando, con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad*”. En este caso la necesidad de trabajo no es consecuencia de unas circunstancias específicas y momentáneas, sino que va a ser

necesario un trabajador que cubra esas necesidades durante un tiempo que se va a repetir de forma intermitente.

El Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre los requisitos para poder apreciar la existencia de un contrato de obra o servicio determinado, de los que se pueden extraer las diferencias principales con respecto al contrato fijo discontinuo. En las sentencias del TS de 21 de enero de 2009 (RJ 2009/1831) y 14 de julio de 2009 (RJ 2009/6093), entre otras, ha señalado que *“son requisitos para la validez del contrato o servicio determinados... que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y substantivadas propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; que su ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto...”*. De ello se desprende que en este contrato la necesidad de trabajo es sobre una actividad en concreto, que no suele desarrollar esa empresa o que se diferencia de las tareas que normalmente realiza, siendo la duración del contrato lo que dure esa obra o servicio determinado. Esa actividad que se va a desarrollar con el contrato de obra o servicio determinado no se va a reiterar en el tiempo, de ahí la principal diferencia con el contrato fijo discontinuo.

En definitiva, en el contrato fijo discontinuo la necesidad de trabajo se va a repetir a lo largo del tiempo, siendo indiferente que sea por un periodo limitado; mientras que en los contratos temporales van a ser unas necesidades excepcionales u ocasionales las que exijan la contratación. En la sentencia del TS de 26 de mayo de 1997 (RJ 1997/4426) se determina que *“existe un trabajo fijo 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”*.

3.3. Con los trabajos continuos.

Hay determinados supuestos en los que puede ser difícil considerar a un trabajo como continuo o como fijo discontinuo, pues los intervalos de interrupción de la actividad no permiten establecer con claridad la continuidad o no de la misma.

Uno de estos supuestos es la actividad de enseñanza, donde periodos de actividad coinciden con el calendario escolar, intercalándose estos con otros periodos de descansos correspondientes a las vacaciones escolares. Esta situación está claramente determinada en las enseñanzas regladas, constituyendo una actividad de carácter continuo, pues la interrupción del calendario escolar no supone una interrupción del trabajo, cambiando únicamente las labores que tienen que realizar estos trabajadores.

El problema de delimitación se encuentra en las enseñanzas o actividades complementarias y extra escolares, pues estas actividades coinciden con el curso escolar. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ha determinado en la sentencia de 4 de diciembre de 1992 (AS 1992/6600) que estas actividades son de naturaleza continúa al considerar que la continuidad no se quebranta por el descanso o periodo de inactividad que coincide con las vacaciones escolares, pues estos descansos son inherentes a la actividad docente, no pudiendo determinarse que nos encontremos ante actividades intermitentes propias de los contratos o trabajos fijos discontinuos.

Sin embargo, hay actividades complementarias a las regladas en las que se *“contrata todos los años para atender necesidades normales, permanentes, de la entidad empleadora, aunque de carácter intermitente o cíclico puesto que son necesidades que surgen, únicamente, durante la temporada en la que se desarrolla el curso escolar”*, tal y como ocurre con un profesor que imparte clases unas determinadas horas en un colegio público, tendiendo la consideración de trabajador fijo discontinuo, según establece el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en la de sentencia de 9 de junio de 1992. Misma situación ocurre con los docentes que no imparten clases durante todo el curso, sino únicamente durante un trimestre o cuatrimestre, de una determinada materia todos los años, siendo una actividad que se repite de forma

intermitente pero permanente, pues todos los años van a repetir sobre una cierta fecha esta actividad.

No se puede considerar que toda la actividad que desarrollan los docentes sea con el alumnado, pues realizan labores de estudio y preparación tanto durante el curso lectivo como al comienzo o finalización de éste, no limitándose la necesidad de trabajo al curso escolar. Por tanto, es necesario que el contrato de trabajo abarque una mayor duración, no tratándose de un trabajo de carácter intermitente en el que se necesite a estos trabajadores durante un cierto tiempo con periodos de inactividad, sino que se va a tratar de un trabajo continuo, con una necesidad permanente, en la que existe un periodo de vacaciones, tal y como se le reconoce a estos trabajadores según el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Son los trabajos auxiliares a la actividad de enseñanza donde se realizan contratos fijos discontinuos, pues son actividades donde los periodos de actividad coinciden completamente con el curso escolar, ofreciendo un carácter intermitente cuando hay vacaciones. Así, tienen este carácter los trabajadores cuya labor consiste en la vigilancia del transporte escolar, según STSJ del País Vasco de 8 de septiembre de 1995: *“forma parte de los servicios anexos concurriendo el carácter de servicio permanente, inseparable a la actividad docente y cronológicamente coincidente con ésta (...) permiten calificar la relación contractual como fija de carácter discontinuo”*. También se incluyen a los trabajadores del servicio de comedor escolar, pues la actividad se ajusta a los días lectivos del curso escolar, no realizando otro tipo de labores fuera de este, como si ocurría con la actividad docente, por lo que tiene una ejecución de carácter intermitente o cíclica¹⁴.

Por tanto, es necesario saber si la actividad que se está llevando a cabo es en realidad una necesidad permanente o si por el contrario únicamente es necesaria mientras se desarrolla la actividad docente, tendiendo por tanto momentos de

¹⁴ YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, Mc Graw Hill (Madrid, 1998), p. 55.

inactividad o intermitencia que permiten realizar un contrato fijo discontinuo para cubrirla.

4. Adquisición de la condición de trabajador 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”*, en diversas sentencias como la STSJ de Andalucía de 9 de enero de 1995 (AS 1995/176).

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 LET, ya que tiene un carácter voluntario, no pudiendo imponerse de forma unilateral por el empresario.

4.1. Por fraude de contratación temporal

Un supuesto específico de adquirir la condición de fijo discontinuo es por medio del fraude en la contratación temporal. La reiteración de contratos temporales provocan que la relación existente con el trabajador encubra una situación de actividad intermitente y permanente, pues el empleador tiene una necesidad de trabajo que va más allá de la temporalidad, y sin embargo, utiliza contratos temporales para suplirla. Por tanto, se lleva a cabo un fraude en la contratación, cuya sanción es la de convertir estos contratos temporales en contratos a tiempo indefinido, tal y como establece el artículo 15.3 LET.

Así, se puede determinar el fraude en la contratación por medio de la interposición de acciones de despido o de demandas declarativas¹⁵. En el momento en el que se produce el cese del contrato temporal que se ha realizado con el trabajador, este interpone ante los tribunales una acción de despido, momento en el que se valorará si esa relación que entablaba con el empleador era temporal o tenía carácter fijo discontinuo, como ocurre en la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2006 (RJ 2007/315).

También puede el trabajador interponer una demanda declarativa al no ser llamado para el siguiente periodo de actividad en el que se inicia la campaña. Sin embargo, se arriesga a que no exista por ese entonces una relación laboral, por tratarse

¹⁵ TARRAGA POVEDA, J., *El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, Ed. Bomarzo (Murcia, 2010), pág. 19.

realmente de una relación temporal, debiendo de haber realizado una acción de despido, según determina el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en la sentencia de 30 de octubre 2000 (AS 2000/3903): *“el camino que procesalmente ha de seguir un trabajador cuando reacciona a una decisión empresarial de tener extinguido su contrato de trabajo es el procedimiento especial por despido”*.

Los tribunales determinan si se trata de verdaderos contratos temporales o si encubren una contratación fija discontinua. En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de febrero de 1998 (RJ 1998/2210) establece que las sentencias que versan sobre estas cuestiones tienen *“un alcance declarativo, no constitutivo, de la relación jurídica que le reconoce, por lo que sus efectos, se producen desde la primitiva contratación”*; es decir, la relación laboral es desde el comienzo fijo discontinuo, sin importar que el contrato celebrado haya sido temporal, ateniendo principalmente a la repetición o reiteración cíclica de la actividad.

Esta situación también se produce en la contratación de trabajadores por parte de las Administraciones Públicas, dándose en este supuesto reglas especiales que permiten determinar si ante una determinada relación laboral se puede llevar a cabo una contratación temporal o una fija discontinua.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha admitido en ciertos casos la contratación temporal, como en la sentencia de 10 de abril de 1995, correspondiente a los programas de prevención de incendios forestales. Sin embargo, esto se encuentra supeditado a que la actividad no sea de carácter permanente o a que se encuentre condicionada por su condición de servicio público, al estar pendiente de una subvención; y es que para determinar la temporalidad es necesario que haya un elemento objetivo que limite la actividad laboral. Por otro lado, no puede determinarse que toda subvención aporte ese carácter temporal, pues el Tribunal Supremo en la sentencia de 22 de septiembre de 2011 (RJ 6133/2011), establece que *“de la existencia de una subvención no se deriva que la contratación deba ser necesariamente temporal”*, al igual que del carácter del plan que regula la subvención *“no pueda deducirse la temporalidad de la obra o servicio que aquel subvenciona, pues se trata de una*

concreción temporal que afecta exclusivamente a las subvenciones, no a los servicios básicos que las mismas financian”.

La especialidad en la administración va a consistir en que *“la irregular celebración de contratos temporales con la Administración Pública se salda con su conversión en contratos indefinidos, lo que no equivale, sin embargo, a la adquisición por el trabajador de una fijeza en plantilla con adscripción definitiva a su puesto de trabajo, pues esta condición está ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario”*, según jurisprudencia del Tribunal Supremo en sentencias como la de 29 de noviembre del 2000 (RJ 2001/1440).

5. Forma

El contrato fijo discontinuo tendrá que formalizarse necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, con un contenido específico establecido por el artículo 16.3 LET, haciendo constar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, forma y orden del llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable y de manera aproximada, la jornada estimada y su distribución horaria.

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 cual va a ser la duración de la actividad, al depender de la necesidad que surja al empleador. Únicamente es necesario determinar cual va a ser el convenio colectivo aplicable en lo referente al llamamiento, pues estos convenios aplican criterios objetivos para establecer una prelación¹⁶.

Es requisito de forma tiene trascendencia en tres aspectos: importancia probatoria, número de contratos que se tienen que celebrar e incumplimiento de forma.

¹⁶ *Vid*, GARCÍA ORTEGA, J., “La contratación a tiempo parcial y sus variedades”, en AA.VV (Coords./GOERLICH PESET, J.M.), *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*, Lex Nova (Valladolid, 2010), p. 428.

En primer lugar, la existencia de un contrato escrito va a permitir al trabajador demostrar la existencia de éste, así como de derechos o condiciones más beneficiosas que se le hubieran reconocido de forma individual expresamente en el mismo. Además, va a permitir identificar el momento de celebración del contrato, es decir, establecerá el comienzo de la antigüedad del trabajador. Ese momento fue el establecido como determinante para fijar el orden de llamamiento con la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984, por lo que el trabajador que más antigüedad tuviese sería el primero en ser llamado; sin embargo, actualmente se ha eliminado esta configuración, remitiéndose la ley a lo establecido en los convenios colectivos. En la práctica, la mayoría de los convenios han mantenido lo dispuesto por la reforma de 1984, por lo que es de gran importancia poder demostrar la antigüedad del trabajador con el contrato celebrado.

En segundo lugar, se trata de un solo contrato, pues la relación laboral que vincula a estos trabajadores fijos discontinuos es única¹⁷, por lo que no se van a tener que realizar tantos contratos como periodos de actividad haya, sino uno durante toda la vigencia del mismo. Aunque puede el trabajador ver modificado ese contrato al ampliarse o modificarse las funciones que este realiza en una determinada campaña, produciéndose una novación contractual¹⁸, habiendo ampliado la relación contractual su alcance.

Por último, en lo referente al incumplimiento de la forma escrita, el artículo 8.2 LET establece como consecuencia que “*se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario*”. Se trata de una presunción *iuris tantum*, que se puede destruir probando la naturaleza temporal del trabajo o el carácter de contrato a tiempo parcial. Debido a las características del contrato fijo discontinuo no se puede demostrar que este sea temporal, al ser una relación laboral indefinida; sin embargo, si que se puede probar el carácter parcial del mismo, al darse periodos

¹⁷ ALVAREZ DE LA ROSA, M., “El trabajo fijo-discontinuo: disyuntiva entre modalidad de contrato temporal o forma de trabajo a tiempo parcial”, en AA.VV (Coords./ CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDES DAL-RE, F.), *Los contratos a tiempo parcial*, Lex Nova (Valladolid, 2000), pág. 167.

¹⁸ YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, Mc Graw Hill (Madrid, 1998), p. 77.

intermitentes de actividad. Hay en determinados supuestos en que esta prueba puede ocasionar algunos problemas, pues puede ser un empleo en los que se intercalan periodos de mayor actividad con otros en los que esta actividad disminuye, pero nunca llega a darse una situación de inactividad, como ocurre en el sector de la hostelería.

6. Horas complementarias y extraordinarias

Los pactos de horas complementarias surgen con la finalidad de ampliar los límites en la jornada que se pactan en los contratos a tiempo parcial¹⁹, otorgando flexibilidad a la misma, para adaptarse mejor a las condiciones que cada empleo o trabajo necesita.

Estas horas complementarias se encuentran reguladas en el artículo 12.5 LET, introducidas por el Real Decreto ley 15/1998. En dicho artículo se establece que “se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial”. Es decir, se trata de un pacto entre el empresario y el trabajador en el que se acuerda la realización de unas horas de trabajo que se añaden a las que existen en el contrato como horas ordinarias. El régimen jurídico de estas horas se caracteriza por su regulación sectorial, por medio de convenio colectivos, siendo de aplicación subsidiaria lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Es necesario delimitarlas, pues presentan elementos comunes a las horas ordinarias y a las horas extraordinarias. En lo que respecta a las horas ordinarias, cuentan con diversas similitudes en lo que respecta a su retribución y relevancia a efectos de protección social; sin embargo, existen diferencias en la cuantía, pues en las horas ordinarias siempre es fija y en su distribución, pues se requiere de una mínima predeterminación²⁰.

¹⁹ RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., y CALVO GALLEGO, F.J., *Las horas complementarias y su pacto en el contrato a tiempo parcial*, Tirant lo Blanch (2000, Valencia), p.11.

²⁰ FERRADANS CARAMES, C., *El contrato de trabajo a tiempo parcial. Difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*, Aranzadi (Navarra, 2006), p.140.

Por otro lado, supone más inconveniente distinguirla de las horas extraordinarias, al tratarse en ambos casos de un mayor volumen de trabajo que se ha adicionado a las horas ordinarias, es decir, de ser dos instituciones con una misma función²¹; a pesar de ello, difieren en diversos aspectos, pues las horas extraordinarias están destinadas a ampliar las horas de trabajo en un contrato a jornada completa, mientras que las horas complementarias se añaden a las horas ordinarias en un contrato a tiempo parcial. Además, las horas extraordinarias cuentan con un tope de ochenta horas al año, que se añade a la duración máxima de la jornada ordinaria; a diferencia, las horas complementarias tienen como límite el treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, o el que establezca el convenio colectivo, tal y como establece el artículo 12.5 LET en su apartado c.

La existencia de las horas complementarias se contrapone a la prohibición expresa por parte del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 12.4 de la realización de horas extraordinarias por parte de los trabajadores a tiempo parcial, permitiendo únicamente las excepciones que contempla el apartado 3 del artículo 35. Al contrato fijo y periódico, como modalidad del contrato a tiempo parcial, también le alcanza esta prohibición, por lo que no pueden pactar o hacer horas extraordinarias²².

Para poder llevar a cabo estas horas complementarias es necesario que se cumplan unos presupuestos. En primer lugar, tiene que celebrarse un pacto de horas complementarias, entre el empleador y el trabajador. Este pacto tiene un carácter completamente voluntario, por lo que no puede imponerse por parte del empresario, sino que requiere un consenso bilateral²³. Además, este pacto tiene que ser expreso y formalizado por escrito, pudiendo realizarse en el momento de celebración del contrato a tiempo parcial o de forma posterior. Por último, el pacto tiene sustantividad propia, por lo que la declaración de nulidad del mismo o la posible renuncia por parte del

²¹ *Ibidem*.

²² ALVAREZ DE LA ROSA, M. "El trabajo fijo discontinuo, modalidad de contrato a tiempo parcial", en AA:VV (Coords./ CASAS BAAMONDE, M.E., y VALDES DAL-RE, F.), *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Lex Nova (Valladolid, 2000), p. 173.

²³ FERRADANS CARAMES, C., *El contrato de trabajo a tiempo parcial. Difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*, Aranzadi (Navarra, 2006), p.141.

trabajador no afecta al contrato a tiempo parcial al que se ha adherido, pudiendo, por tanto, renunciar en cualquier momento de este pacto de horas complementarias²⁴.

En lo que respecta a las horas complementarias en los contratos fijos discontinuos y antes de la reforma introducida por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se establecía por el artículo 12.5 letra b LET que “*sólo se podrá pactar la realización de horas complementarias cuando los trabajadores, dentro del período de actividad, realicen una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo*”. Esta limitación surgió como consecuencia de la propia naturaleza de las horas complementarias, cuyo límite era la jornada máxima legal, por lo que en los periodos de actividad en los que la jornada del trabajador fijo discontinuo coincide con la jornada de los trabajadores a tiempo completo no se va a poder realizar este pacto, pues si se excede de la jornada completa de un trabajador equiparable se entraría en el ámbito de las horas extraordinarias²⁵.

Es por ello que los contratos fijos discontinuos pueden realizar horas extraordinarias, pues en los periodos de actividad de este contrato los trabajadores realizan una jornada similar a la de los trabajadores fijos continuos de la empresa²⁶.

En definitiva, en los contratos fijos y periódicos es posible el pacto de horas complementarios, no pudiendo realizar horas extraordinarias, a diferencia de lo que ocurre con los contratos fijos discontinuos, donde si caben estas horas extraordinarias. Se pueden acordar siempre que no se excedan los límites legales, por lo que en los periodos de actividad en los que se alcancen esos límites sin la adición de estas horas, al igualarse la jornada con la de los trabajadores a jornada completa no se podrá llevar a cabo este pacto.

²⁴ *Idem*, p.142.

²⁵ *Vid.* RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., y CALVO GALLEGO, F.J., *Las horas complementarias y su pacto en el contrato a tiempo parcial*, Tirant lo Blanch (2000, Valencia), pp. 71 ss.

²⁶ TARRAGA POVEDA, J., *El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, Ed. Bomarzo (Murcia, 2010), pág. 52.

7. 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 cuales son los periodos de actividad²⁷.

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 hostelería²⁸.

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. Por ejemplo, en el Convenio Colectivo de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BOP 28 de octubre de 2015) se establece que “*se garantiza un periodo de actividad de nueve meses dentro de cada año incluido el periodo que corresponde a las vacaciones retribuidas*”, determinando que será el empresario quien determine los periodos de actividad e inactividad, por lo que se está regulando el periodo mínimo de actividad para los trabajadores fijos discontinuos. A diferencia, en el Convenio Colectivo sobre el Empaquetado de Plátanos (BOP 7 de mayo de 2012), no se determinan cuales serán los

²⁷ VALVERDE ASENCIO, A.J., *La determinación del periodo de actividad de los trabajos fijos discontinuos*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2001), pág 99.

²⁸ VALVERDE ASENCIO, A.J., *La determinación del periodo de actividad de los trabajos fijos discontinuos*, cit. pág 105.

periodos de actividad, regulando únicamente que dependerá de las necesidades de producción.

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 causas²⁹. Se considera a la temporada como el periodo de actividad empresarial de carácter indefinido y cíclico en el volumen normal de la empresa³⁰, 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 un serie de días o meses, de forma conjunta, mientras que en las campañas si pueden existir interrupciones mientras se desarrolla la misma³¹.

8. Periodos de inactividad

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

²⁹ *Idem* pág. 116.

³⁰ VALVERDE ASENCIO, A.J., *La determinación del periodo de actividad de los trabajos fijos discontinuos*, cit. pág. 118.

³¹ TARRAGA POVEDA, J., *El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, Ed. Bomarzo (Murcia, 2010), pág. 26.

reanudar la actividad³², 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, José Tárraga Poveda, asimila 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 discontinuos³³.

Mientras, en otro sentido, autores como Antonio J. Valverde Asencio 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 supuesto³⁴. Aunque se destaca la especialidad de esta figura, pues es exclusiva de los contratos fijos discontinuos.

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 interrumpido³⁵. Respecto a ello, el TSJ de Canarias en la sentencia de 19 de septiembre de 2003 (AS 2003/4160) ante la petición de que se considerara como extinción del contrato establece que “*ya que no ha*

³² YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, cit., pág 98.

³³ TARRAGA POVEDA, J., *El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, cit., pág. 55.

³⁴ VALVERDE ASENCIO, A.J., *La determinación del periodo de actividad de los trabajos fijos discontinuos*, cit. pág 207.

³⁵ LOPEZ TERRADA, E. “Acerca del nacimiento, suspensión y extinción del contrato fijo discontinuo”, en AA:VV (Dir./ SALAS FRANCO, T.), *Jurisprudencia social a debate*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2015), p. 131.

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”.

8.1. Liquidaciones de fin de temporada

Tras la finalización de las campañas o temporadas establece el artículo 29.1 LET: *“La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el apartado 2 del artículo 49”*. Por lo que, en el momento en el que se produzca el fin de la temporada se tendrá que *“acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas”*. En este sentido, al cese de la temporada se le aplica la regulación de la extinción del contrato, a pesar de no ser figuras equiparables.

La firma de este finiquito no va a suponer la extinción del contrato, sino que la situación del trabajador fijo discontinuo se adentra en el periodo de inactividad. Por tanto, no se exige al empleador el deber de llamamiento³⁶, pues solo va a suponer la finalización de un periodo de actividad dentro del contrato. La sentencia del TSJ de Castilla y León de 15 de octubre de 2001 (AS 2001/4259) se pronuncia sobre ello, en base a sentencias del TS de 31 de mayo y de 3 de junio de 1988, determinando que *“el recibo de finiquito firmado al final del contrato relativo a una temporada, cuando la relación entre trabajador y empresa ha de enmarcarse en la de carácter fijo discontinuo, no exonera al empresario de llamar al trabajador cuando comienza una nueva temporada y si no lo hace incide en despido y que 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”*.

³⁶ TARRAGA POVEDA, J., *El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, cit., pág. 60.

9. Deber de llamamiento

El llamamiento es una de las principales instituciones 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 temporada³⁷. Es, por tanto, un elemento 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 trabajador³⁸.

La ley, en el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores, establece una obligación al empleador de realizar el llamamiento, es decir una obligación de hacer³⁹. Ante ello hay que determinar si el trabajador tiene atribuido un derecho, o simplemente se trata de una preferencia al llamamiento, pues en el caso de que únicamente se tratase de una preferencia el trabajador no podría actuar frente a la demora por parte del empresario en el llamamiento. Sin embargo, la falta de llamamiento produce la extinción del contrato, motivo por el cual, Jaime Yanini Baeza considera “*el llamamiento como un derecho subjetivo del trabajador*”⁴⁰.

El deber de llamamiento se manifiesta de dos formas diferentes, según estemos ante un contrato fijo periódico o fijo discontinuo. En los contratos fijos periódicos los periodos de actividad se encuentran delimitados, se realiza en fechas ciertas, por lo que no parece necesario el llamamiento, pues el trabajador es consciente del día exacto en el que comienza la temporada; además, el artículo 12.3 LET no se pronuncia sobre el llamamiento en estos contratos⁴¹. Por el contrario, en el contrato fijo discontinuo las temporadas no tienen un carácter previsible, pues depende para su inicio de diversos factores, por lo que si es esencial que se proceda al llamamiento cuando comience el

³⁷ FERRADANS CARAMES, C., *El contrato a tiempo parcial. Dificil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*, cit., pág. 251.

³⁸ VALVERDE ASENCIO, A.J., *La determinación del periodo de actividad de los trabajos fijos discontinuos*, cit. pág. 147.

³⁹ YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, cit. pág. 82.

⁴⁰ *Idem*, pág. 83.

⁴¹ FERRADANS CARAMES, C., *El contrato a tiempo parcial. Dificil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*, cit., pág. 251.

periodo de actividad correspondiente, tal y como señala el TSJ de Castilla la Mancha de 6 de marzo de 1997 (AS 1997/1027) “*cuando se trata de actividades fijas y periódicas pero discontinuas e imprevisibles en el tiempo por factores estacionales, se impone una obligación de llamamiento*”.

Cuando surge la obligación del llamamiento, éste debe de realizarse en la forma y orden que establecen los convenios colectivos correspondientes. Es por ello, que en el caso de que no se vaya a realizar el llamamiento al darse circunstancias anómalas, por las que no se va a reiniciar la actividad, se tiene que recurrir al procedimiento previsto para la suspensión del contrato⁴².

9.1. Forma y orden del llamamiento

La forma y el orden del llamamiento se rigen por lo dispuesto en los convenios colectivos, tal y como establece el artículo 16.2 LET. Con anterioridad a la reforma de 1993 se establecía en el propio Estatuto de los Trabajadores el orden del llamamiento, que se llevaría a cabo por el orden de antigüedad respectivo en cada categoría. Actualmente, la mayoría de los convenios mantiene este sistema para determinar el orden de llamamiento.

José Tarraga Poveda⁴³ critica que no haya un criterio subsidiario para aplicar en los casos en los que el Convenio colectivo no se pronuncie sobre el orden a seguir. En este caso, lo conveniente es aplicar la costumbre respectiva o en último lugar la regulación anterior, es decir, por orden de antigüedad.

La regulación sobre el orden de llamamiento en los convenios colectivos nunca podrá establecer que sea el propio empresario quien determine el orden, en base a su poder de dirección, según se extrae de la sentencia del TS de 7 de marzo de 2003 (RJ 2003/4499): “*la Sala rechaza la interpretación según la cual el Estatuto habría dejado*

⁴² TARRAGA POVEDA, J., *El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, Ed. Bomarzo (Murcia, 2010), pág. 48.

⁴³ *Idem*, pág. 49.

a los negociadores de Convenio la posibilidad de decir cualquier cosa sobre el orden de llamamiento de los fijos discontinuos, incluida la de situar dentro del libre poder de dirección del empresario el orden a seguir”; pues según el pronunciamiento del Tribunal Supremo, la LET pretende que se lleve a cabo por un sistema objetivo que determine el convenio con el fin de que el trabajador sepa de antemano como se realizar, para “*protegerse frente a un posible despido encubierto*”.

Los convenios colectivos emplean, por tanto, diferentes criterios para determinar el orden, dependiendo de las características que tenga cada actividad. Así, en la mayoría de los casos se hace por orden de antigüedad, que puede ser respectivo a cada categoría profesional o especialidad, o sin tenerlas en cuenta⁴⁴. El Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 de diciembre de 2014) combina estas dos modalidades, pues para las categorías profesionales A) y C) no diferencia la especialidad para realizar el llamamiento por orden de antigüedad, sin embargo, para la categoría profesional B) instaura que “*tendrán un llamamiento diferenciado, en cada categoría y especialidad (...) según la antigüedad que cada trabajador tenga en esa categoría y especialidad*”.

En lo que respecta a la forma en la que se tiene que llevar a cabo el llamamiento, también se establece por convenio colectivo, al no establecerse en el Estatuto ningún requisito. Esta forma es de gran importancia, pues en el caso de que el trabajador reclame el despido por no haberse producido el llamamiento, va a ser la única prueba que tenga el empresario. Es por ello, que se suele hacer de forma escrita, aunque el TS en la sentencia de 6 de febrero de 1995 determine que “*no exige ninguno de los textos legales que este llamamiento sea realizado por escrito*”.

En algunos convenio se requiere que quede alguna constancia del llamamiento, así el Convenio Colectivo del Sector de Monitores de Comedores Escolares de Aragón (BOA 15 de julio de 2005) establece que “*el llamamiento se efectuará por escrito de forma que quede constancia de que la persona llamada ha sido notificada*”. Regulando,

⁴⁴ YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, cit. pág. 86.

además el plazo que se tendrá que realizar, como el Convenio Colectivo para la flota Pesquera de la Pesca de bajura de la Región de Murcia (BORM 1 de abril de 2002): *“Los llamamientos se efectuarán con quince días de antelación, en el plazo de una semana el trabajador confirmará su reincorporación”*.

El cese de campaña también es necesario que se le comunique al trabajador, a pesar de la ausencia de referencia en el Estatuto de los Trabajadores ello, con el fin de informar de que ha finalizado el correspondiente periodo de actividad. Esa comunicación tiene un regulación sectorial, siendo los convenios colectivos los que fijan el orden para realizarlo.

El orden que suelen seguir los convenios colectivos es el orden inverso al llamamiento, aunque en algunos casos se aplica el orden de antigüedad, de menor a mayor⁴⁵. En este sentido, el Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (BOE de 8 de marzo de 2013) establece que *“el cese de los trabajadores fijos discontinuos se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad de la empresa, y de forma rotatoria por grupos de trabajadores, de tal forma que, el primero en ser contratado, será también el primero en cesar en el trabajo”*.

9.2. Efectos del llamamiento

Tras la realización del llamamiento en la forma y orden establecido por el convenio colectivo aplicable nace la obligación por parte del trabajador de incorporarse efectivamente al trabajo, de ahí la importancia que conlleva notificar correctamente al trabajador. En el caso de que el trabajador se reincorpore al trabajo, a pesar de no haberse realizado el llamamiento, éste podrá reclamar al empresario un llamamiento irregular⁴⁶.

⁴⁵ TARRAGA POVEDA, J., *El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, cit., pág. 51.

⁴⁶ YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, cit. pág. 89.

En algunos convenios colectivos se determina un requisito previo a la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo, como es la notificación de que acepta el llamamiento realizado. De este modo lo requiere el Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23 de mayo de 2013): *“En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo”*.

Por el contrario, el trabajador puede también no reincorporarse al trabajo, por una causa justificada o por otras causas. Son amplias las causas justificadas de los convenios colectivos, permitiendo que no suponga la extinción del contrato supuestos de enfermedad o incapacidad temporal, pero también por incompatibilidad con los estudios que este cursando el trabajador, como establece el Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23 de mayo de 2013).

Una de las causas justificadas más comunes es la incapacidad temporal, que supone un supuesto de no incorporación del trabajador al llamamiento realizado por el empresario. Esta incapacidad va a tener las mismas consecuencias que en el resto de contratos, es decir, la suspensión del contrato (art. 45.1 c LET). Por lo que el empresario tiene la obligación de incorporar al trabajador, cuando éste reciba el alta médica correspondiente.

Sin embargo, puede que la no reincorporación del trabajador no tenga ninguna causa justificativa, siendo necesario determinar si se trata de una dimisión o de un abandono. La diferencia estriba en la voluntad extintiva por parte del trabajador y de la existencia de un preaviso, pues si éstos existen se tratará de una dimisión. Por el contrario, Antonio J. Valverde Asencio⁴⁷ considera que es más correcto considerar que es un abandono por parte del trabajador, al no existir el preaviso, aunque en este caso también sería necesaria la voluntad extintiva. En el caso de considerarlo un abandono sería necesario que se realizara el despido por parte del empresario, probando la voluntad extintiva y el abandono, para que se produjese la extinción del contrato.

⁴⁷ VALVERDE ASENCIO, A.J., *La determinación del periodo de actividad de los trabajos fijos discontinuos*, cit. pág. 153.

10. Extinción de la relación laboral

En lo que respecta a la extinción de la relación laboral, se le aplican al trabajador fijo discontinuo la regulación contenida en el artículo 49.1 LET, es decir, se le aplicara las mismas causas extintivas que al resto de contratos. Sin embargo, existen unas causas no establecidas en dicho artículo que van a suponer la extinción del contrato y que derivan de las características específicas del contrato fijo discontinuo, como son la omisión del llamamiento y el llamamiento irregular⁴⁸.

10.1. Despido por omisión del llamamiento y por llamamiento irregular

El deber de llamamiento es una obligación que le impone el Estatuto de los Trabajadores a los empleadores, constituyendo su incumplimiento un despido, según se regula en el artículo 16.3 LET: *“pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social”*.

Se trata de un despido específico del trabajador fijo discontinuo, pues deriva de las circunstancias especiales de esta modalidad contractual, y más específicamente de la institución del llamamiento. Tal y como ha determinado el TS en la sentencia de 6 de febrero de 1995 (RJ 1995/2004) *“un despido «sui generis»” cuya finalidad exclusiva es garantizar que la empresa cumpla la obligación legal de convocar al trabajador*”, es por eso que considera que a pesar de que la omisión del llamamiento *“se estima, por la ley, como despido”* su verdadera finalidad es *“garantizar que la empresa cumpla la obligación legal de convocar al trabajador”*. Además, *“la ley no le impone formalidades escritas y otorga al trabajador una gran flexibilidad para el ejercicio de la acción”*, de ahí que José Tárraga Poveda considere que es un despido tácito, que se deduce de los actos del empresario⁴⁹.

⁴⁸ YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, cit. pág. 149.

⁴⁹ TARRAGA POVEDA, J., *El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, cit., pág. 69.

Este despido se puede producir por diferentes motivos, ya que puede tratarse efectivamente de una omisión del llamamiento, bien de un solo trabajador o de toda la plantilla de fijos discontinuos; también puede haberse producido un llamamiento sin respetar el orden establecido por el convenio; así como cuando el trabajador es cesado de forma anticipada.

En el supuesto que de no se haya respetado el orden establecido se trata de un llamamiento irregular. Ese orden se vulnera al no respetar el criterio del convenio aplicable, es decir, el orden de antigüedad o la categoría profesional, entre otros. Además, puede haberse realizado en un momento posterior al que debería de haberse producido, o incluso en un momento no acordado en el contrato o convenio. El Tribunal Supremo se ha pronunciado al respecto en la sentencia de 19 de enero de 2016 (RJ 2016/581), estableciendo que una vez *“publicado y conocido el orden de llamamiento al que debería atenderse la empresa, su elusión debe ser calificada como despido”*.

Un llamamiento tardío supone también un supuesto de llamamiento irregular, destacando la sentencia antes mencionada que la posterior subsanación del llamamiento cuando ya el trabajador ha impugnado el despido *“no es más que un intento de recomponer una relación rota por la decisión empresarial manifestada a través de la omisión del deber de llamada”*. Es por ello que si el trabajador no atiende a este llamamiento tardío *“no puede ser calificado, en modo alguno, como dimisión tácita del trabajador”*.

Por último, se puede producir un cese anticipado, mientras el trabajador se encuentra realizando las actividades de temporada o campaña, sin que ésta haya finalizado. Si este cese es consecuencia de un cese general en la empresa, se deberá de tramitar un expediente de regulación de empleo, ya sea de extinción o de suspensión de los contratos (Arts. 47 y 51 LET).

En todos estos supuestos puede el trabajador interponer demanda por despido (art. 16.3 LET). Se le concede esta posibilidad al trabajador con el fin de garantizar la naturaleza de este contrato, de que se cumpla la obligación por parte del empresario de

realizar el llamamiento, y de que éste sea atendido por el trabajador, según se extrae de la sentencia del TS de 23 de abril de 2012 (RJ 2012/5879).

El plazo será de 20 días desde que el trabajador tuvo conocimiento de la falta de llamamiento, tal y como establece el TS en la sentencia de 12 de julio de 2011 (RJ 2012/674) *“el dies a quo para el plazo de caducidad de la acción de despido no es el de la finalización del último contrato sino el del no llamamiento al comienzo del curso siguiente”*

Esta sentencia puede declarar el despido como procedente o improcedente. En el caso de que la sentencia determine que el despido ha sido improcedente, por no realizarse correctamente el llamamiento, se tendrá que readmitir al trabajador, con derecho a los salarios de tramitación o abonar una indemnización por despido (art. 56 LET).

10.2. Salarios de tramitación

Los salarios de tramitación tienen una peculiaridad en los contratos fijos discontinuos, con el fin de respetar el principio de proporcionalidad. Es por ello que solo se devengarán los días que correspondan con el periodo de actividad, porque el fin de estos salarios es *“indemnizar por la pérdida salarial sufrida durante la tramitación de despido, carácter indemnizatorio que obliga estricta reparación del perjuicio causado”*, de decir, no se persigue enriquecer al perjudicado, tal y como determina la sentencia del TS de 4 de abril de 2011 (RJ 2011/3695).

Además, los salarios se contarán hasta la fecha de notificación de la sentencia en la que se declara la improcedencia del despido, *“salvo que antes hubiera finalizado la temporada o campaña que motiva la contratación”*, establece la sentencia antes citada.

Si se trata del supuesto de llamamiento irregular, en el que se realizó un llamamiento sin respetar el orden, los salarios de tramitación se corresponderán desde el

día en que se debió de producir el llamamiento, aunque se hubiese incorporado otro trabajador fijo discontinuo⁵⁰.

⁵⁰ YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, cit. pág. 167.

IV. CONCLUSIONES

Tras analizar todas las características, elementos y problemas referentes al contrato fijo discontinuo, podemos concluir que éste carece de una detallada regulación legal, al encomendarse esta tarea a los convenios colectivos de sector, debido a la diferencia en su ejecución dependiente del sector en el que se desarrolle el contrato. Esto implica que la delimitación del contrato sea difusa, confundiendo en muchos casos con otras modalidades contractuales. Así, la jurisprudencia se ha centrado sobretodo en distinguirlo de los contratos eventuales y de obra o servicio determinado.

La dificultad en su distinción se debe al fraude de ley que se comete por parte de los empleadores, que realizan contratos eventuales o de obra y servicio para actividades que son de carácter permanente, que no presentan autonomía propia en la actividad de la empresa y que se repiten de forma cíclica o intermitente. De este modo evitan tener que cumplir con las obligaciones del contrato fijo discontinuo, como realizar el llamamiento de los trabajadores cuando se reanuda la actividad. Además, consiguen “abaratarse el despido”, pues eliminan cualquier antigüedad que pudiera tener el trabajador.

Otro de los principales problemas que surgen en la práctica es el deber de llamamiento. La jurisprudencia ha resuelto multitud de conflictos en los que se discutía la necesidad o no de realizar el llamamiento por parte del empleador. En ellos se puede debatir sobre la propia existencia o no de una relación fija discontinua, o del comienzo de un periodo de actividad.

La complejidad de esta modalidad contractual estriba en la dificultad de establecer las temporadas o campañas en las que el trabajador y el empleador tienen que cumplir sus respectivas obligaciones, pues si bien en la submodalidad de contratos fijos periódicos no existe esta problemática, al estar delimitado en el contrato o convenio, la situación difiere en la otra modalidad regulada en el artículo 16. Esto ocasiona incertidumbre en el trabajador al no poder conocer los días exactos en los que comienza

su jornada de trabajo, de ahí la importancia del deber de llamada, pues es la única garantía que tienen estos trabajadores.

La amplia diversidad contractual que prolifera en el ordenamiento jurídico español se encuentra en el centro del debate político y legislativo actual. Son muchas las críticas al modelo de contratación que existe, abriéndose un debate sobre la supresión de alguno de los tipos de contratos.

Sin embargo, las actividades en las que se llevan a cabo estos contratos tienen unas características particulares que requieren de una modalidad de contrato que se adapte a ellas y ofrezca al mismo tiempo seguridad tanto para el trabajador como para el empresario. Por lo que la supresión de este contrato podría conllevar la sustitución del mismo por la contratación temporal para este tipo de trabajos, lo que supondría una disminución de los derechos de los trabajadores; pues cada temporada supondría un comienzo en la relación entre trabajador y empleador.

Si por el contrario se previese la contratación indefinida para este tipo de actividades productivas, la dificultad para la realización de las mismas se acrecentaría. Las empresas cuyo proceso productivo o periodos de actividad fuese exclusivamente por temporadas o campañas no podrían afrontar una contratación de este tipo; mientras que las empresas que solo requiriesen a estos trabajadores durante periodos intermitentes, desarrollando el resto de la actividad de la empresa con trabajadores indefinidos, reducirían la contratación, exigiendo un mayor ritmo de producción a los trabajadores existentes durante esos periodos en los que aumente la necesidad de trabajo.

En definitiva, hay que destacar la efectividad del contrato fijo discontinuo para actividades como la pesca, la agricultura, la hostelería, la industria alimentaria, entre otras; en las que sin el contrato fijo discontinuo sería necesario recurrir a los contratos temporales para suplir las necesidades de trabajo permanentes e intermitentes que los caracterizan. Es por ello necesario fomentar esta modalidad contractual capaz de adaptarse a las necesidades de cada actividad productiva por medio de la regulación

específica que desarrolla cada convenio colectivo aplicable, con el fin de reducir la contratación temporal y favorecer la estabilidad del empleo.

V. BIBLIOGRAFÍA

GOERLICH PESET, J.M., *Contratación laboral y tipos de contratos: criterios jurisprudenciales*, 1ª ed., Lex Nova (Valladolid, 2010).

YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos discontinuos*, Mc Graw Hill (Madrid, 1998).

TARRAGA POVEDA, J., *El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial*, Ed. Bomarzo (Murcia, 2010).

FERRADANS CARAMES, C., *El contrato de trabajo a tiempo parcial. Difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*, Aranzadi (Navarra, 2006).

VALVERDE ASECIO, A.J., *La determinación del periodo de actividad de los trabajos fijos discontinuos*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2001).

PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del trabajo*, Ed. Centro de Estudios Ramón Aceres (Madrid, 2015).

RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., y CALVO GALLEGO, F.J., *Las horas complementarias y su pacto en el contrato a tiempo parcial*, Tirant lo Blanch (2000, Valencia).

CASAS BAAMONDE, M.E., y VALDES DAL-RE, F., *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Lex Nova (Valladolid, 2000).

SALAS FRANCO, T., *Jurisprudencia social a debate*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2015).