



# El nuevo contrato fijo-discontinuo

por Djamil Tony Kahale Carrillo

Recientemente, en España se ha publicado el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021), norma conocida como la reforma laboral del 2021.

La Exposición de Motivos indica que se elimina la artificial distinción del régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, con el propósito de evitar diferencias de trato injustificadas. En este sentido, la norma afina la definición de este tipo de contrato al señalar que lo decisivo es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza; pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Advierte el legislador, sin embargo, que no resulta justificado distinguir, ni a efectos legales ni conceptuales, el fijo discontinuo del fijo periódico, al incluirlo en una categoría y régimen común que resalte el carácter indefinido de la relación laboral; y recoge un catálogo de derechos de las personas trabajadoras que, sin perjuicio de las especialidades asociadas a esta modalidad contractual, garantiza el principio de no discriminación e igualdad de trato.

La regulación asegura la estabilidad, la transparencia y la previsibilidad del contrato mediante la mejora de la información sobre la jornada y los períodos de actividad en el contrato de trabajo, al otorgar un papel fundamental a la negociación colectiva, entre otros, con el régimen de llamamiento o la formación y mejora de empleabilidad de las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad.

En términos generales, aquel contrato se concierne para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza; pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Con relación a los derechos que tienen las personas trabajadoras, se destacan los siguientes:

- No podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

- Que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- Ser informadas, al igual que la representación legal de las personas trabajadoras, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.
- La consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Dicho contrato puede concertarse, por una parte, para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Por otra, entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida. Por último, con contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas, solo que los periodos de inactividad podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.

Con relación a la negociación colectiva se fijará mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento: por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos. Asimismo, podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo. Finalmente, aquellos podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

Invito a la persona lectora a visionar todas las novedades de la reforma laboral 2021 en el reciente libro publicado por el autor en la editorial [Laborum](https://laborum.es) titulado “Los nuevos contratos de trabajo y la nueva transformación del mercado de trabajo. Reforma laboral 2021” en <https://laborum.es/catalogo/los-nuevos-contratos-de-trabajo-y-la-nueva-transformacion-del-mercado-de-trabajo-reforma-laboral-2021/>

***Djamil Tony Kahale Carrillo***  
 Profesor Titular (acreditado a Catedrático)  
 Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
 Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)

\* Esta obra queda enmarcada dentro de los trabajos de investigación desarrollados por el autor en el Proyecto financiado por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la convocatoria de Ayudas a proyectos para el desarrollo de investigación científica y técnica por grupos competitivos, incluida en el Programa Regional de Fomento de la Investigación Científica y Técnica (Plan de Actuación 2019) de la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia: 20976/PI/18: El impacto de la Industria 4.0 en el trabajo: Una visión interdisciplinar.