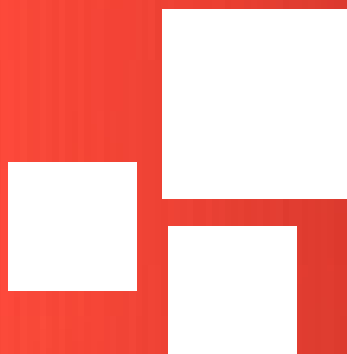


Guillermo García González  
Amanda Moreno Solana  
(Drs.)



# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS NUEVOS RETOS JURÍDICO-LABORALES

Contratación, igualdad y digitalización



**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
ANTE LOS NUEVOS RETOS  
JURÍDICO-LABORALES:  
contratación, igualdad y digitalización**

**GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ**

**AMANDA MORENO SOLANA**

*(Dirs.)*

**CARLOS ARROYO ABAD**

**ORIOl CREMADES CHUECA**

**SUSANA DURO CARRIÓN**

**GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ**

**LUIS GORDO GONZÁLEZ**

**M<sup>a</sup> DEL SOL HERRAIZ MARTÍN**

**LIDIA DE LA IGLESIA AZA**

**AMANDA MORENO SOLANA**

**ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ**

**PATRICIA NIETO ROJAS**

**DANIEL PÉREZ DEL PRADO**

**RAQUEL POQUET CATALÀ**

**Presentación a cargo de: JESÚS R. MERCADER UGUINA**

*Dykinson, S.L.*

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web [www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com) o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial  
Para mayor información, véase [www.dykinson.com/quienes\\_somos](http://www.dykinson.com/quienes_somos)

La Dimensión socio-laboral de los riesgos asociados al cambio tecnológico: conceptualización, prevención y reparación” (Proyecto PID2021-124979NB-I00 financiado por MCIN / AEI / 10.13039/501100011033 / FEDER, UE), en el marco del de Programa Estatal para Impulsar la Investigación Científico -Técnica y su Transferencia, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021 -2023, del Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España

© De los textos: los autores  
Primera edición, 2023

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid  
Teléfono (+34) 91544 28 46 – (+34) 91544 28 69  
e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)  
<http://www.dykinson.es>  
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1170-838-8  
Depósito Legal: M-35662-2023  
DOI: 10.14679/2606

ISBN electrónico: 978-84-1070-151-9

Preimpresión:  
*Besing Servicios Gráficos, S.L.*  
[besingsg@gmail.com](mailto:besingsg@gmail.com)

---

# El contrato fijo discontinuo y su desarrollo por el convenio colectivo: una tarea inconclusa

---

LUIS GORDO GONZÁLEZ

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Autónoma de Madrid  
luis.gordo@uam.es*

**Sumario:** 1. LA CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE CONTRATACIÓN EN NUESTRO PAÍS. 2. CAUSAS QUE POSIBILITAN SUSCRIBIR UN CONTRATO FIJO-DISCONTINUO. 3. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PLANTILLA FIJA-DISCONTINUA. 3.1 Requisitos formales del contrato fijo-discontinuo y ordenación del llamamiento. 3.1.1 Determinación de los criterios de llamamiento. 3.1.2 Comunicación en tiempo y forma del llamamiento. 3.1.3 Omisión de respuesta por parte de la persona trabajadora y llamamiento en situaciones especiales. 3.2 Materias reservadas a la negociación colectiva sectorial. 4. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LA PLANTILLA FIJA-DISCONTINUA. 5. VALORACIÓN FINAL DE LA REFORMA DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO. BIBLIOGRAFÍA

## 1. LA CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE CONTRATACIÓN EN NUESTRO PAÍS

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 (en adelante RDL 32/2021) pretendió dar solución a los graves problemas creados por la reforma del año 2012, que generó un sistema confuso, complejo y poco garantista, que modificó notoriamente los equilibrios negociadores<sup>1</sup> y provocó la devaluación de las condiciones salariales<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> La reforma laboral de 2012 coincide en mucha mayor medida con las propuestas planteadas por el banco empresarial, *vid.* MÚÑOZ RUIZ, A.B., “Propuestas, contrapropuestas y texto final de la reforma de la negociación colectiva de 2011”, en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid, Ediciones Cinca, 2012, pp. 396-397.

<sup>2</sup> ALFONSO MELLADO, C. L., *La ultraactividad de los convenios colectivos. una propuesta integral*, Albacete, Bomarzo, 2015, p. 83.

Para cumplir con esa finalidad, la contrarreforma del año 2021 se marcó tres objetivos prioritarios. Por una parte, fortalecer los instrumentos de flexibilización interna de las empresas, alternativos a la destrucción de empleo, e incorporar un nuevo mecanismo de estabilización económica y de flexibilidad interna en las empresas, que permita acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo del que resulte la pérdida del capital humano. Por otra parte, modernizar la arquitectura de la negociación colectiva. Finalmente, reducir la tasa de temporalidad y fomentar la contratación estable.

La aprobación del RDL 32/2021 logró desde el inicio que la doctrina alabara de forma rotunda y positiva su consecución como resultado de la concertación social<sup>3</sup>. Seguramente ese carácter acordado ha contribuido al éxito alcanzado por la norma en la ejecución de los objetivos marcados por esta. El nuevo mecanismo RED, incorporado para atemperar las especiales dificultades en sectores específicos o en el conjunto de nuestra economía, ha sido la previsión con menor recorrido, pues solo ha sido activada en su modalidad sectorial en una única ocasión<sup>4</sup>. La modernización de la estructura de la negociación colectiva ha pivotado sobre la recuperación de la ultraactividad ilimitada, ya pactada con carácter general por las unidades de negociación incluso antes del RDL 32/2021<sup>5</sup>, la supresión de la prioridad aplicativa en material salarial del convenio de empresa y la compleja redacción dada al artículo 42.6 ET, para regular la determinación del convenio colectivo aplicable en actividades subcontratadas. Finalmente, la histórica reforma de la contratación ha

---

<sup>3</sup> Entre otros, *vid.* MERCADER UGUINA, Jesús R. y PUEBLA PINILLA, Ana de la, “La Reforma Laboral de 2021: elogio de la sensatez”, en el Blog *El foro de Labos*, 12 de diciembre de 2023, Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/la-reforma-laboral-de-2021-elogia-de-la-sensatez/> (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023), CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Una reforma estructural con futuro”, *El País*, 29 de diciembre de 2021 (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023), APARICIO TOVAR, Joaquín, “El RD-L 32/2021, de 28 de diciembre, de Reforma Laboral: tejiendo el manto de Penélope”, en *NET21*, número 8, enero 2022, (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023), p. 3. MERINO SEGOVIA, Amparo, “La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la reforma laboral 2021”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, disponible en: <https://www.aedts.com/ultraactividad-de-los-convenios-colectivos-2/> (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023).

<sup>4</sup> El Mecanismo RED fue activado para el sector de las agencias de viajes, en su modalidad sectorial entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2022 mediante la Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje (BOE de 01 de abril de 2022).

<sup>5</sup> Desde el año 2013 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos viene elaborando un estudio específico sobre el contenido de las cláusulas de denuncia y ultraactividad de los convenios colectivos. Puede consultarse también un análisis de las cláusulas en materia de ultraactividad en MUÑOZ RUIZ, A B. y PÉREZ DEL PRADO, D., “Negociación colectiva de empresa: ¿hacia la recuperación económica o aún en crisis?”, *Anuario Laboral* 2015, 2015, Lex Nova, pp. 628-630; GORDO GONZÁLEZ, L., “El retorno de la ultraactividad ilimitada: una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012”, *Revista Labos*, vol. 3, n.º extraordinario, pp. 135-136.

logrado reducir los injustificados niveles de contratación temporal que sufría nuestro país. Para cumplir con tan loable meta, el RDL 32/2021 suprimió el contrato de obra o servicio –aunque perviven los contratos suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2021–, redefinió los causas y límites temporales de los contratos por causa productiva y potenció de forma decidida el contrato fijo-discontinuo, a cuyo análisis está dedicado el presente capítulo.

El triunfo en invertir los niveles de contratación temporal en nuestro país parece incontestable<sup>6</sup>. Tras unos primeros meses en los que la temporalidad se redujo más que notablemente, contracción impulsada porque incluso las empresas comenzaron a adelantar su adaptación al nuevo régimen jurídico de contratación antes de la entrada en vigor del grueso de la reforma en materia de contratación<sup>7</sup>. La tendencia se ha mantenido a lo largo del tiempo, aunque en la actualidad parece estar estabilizándose. Durante el año 2022 se suscribieron 7.027.160 contratos, con picos mensuales de más de 700.000 contratos indefinidos suscritos, mientras que en el 2023 se firmaron 6.620.983.

Como se ha señalado, uno de los signos distintivos de la reforma laboral para revertir tan drásticamente las cifras de la contratación temporal radica en el impulso a la contratación indefinida a través del contrato fijo discontinuo, tanto cuantitativamente –el artículo 16 del Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), que lo regula, ha duplicado su extensión y el número de apartados que lo conforman, alcanzando los ocho apartados–, como cualitativamente –aunque ya antes de la reforma la contratación temporal era excepcional y solo justificada cuando respondiera a alguna de las causas previstas en la legislación, la reforma ha reforzado este criterio–.

La nueva redacción dada por el RDL 32/2021 al artículo 16 ET entró en vigor el 31 de marzo de 2022. Al contrario de lo que ocurrió con la reforma de los contratos de obra o servicio y de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, respecto de los que se estableció una doble disposición temporal (contratos celebrados antes del 30 de diciembre de 2021 y contratos celebrados entre dicha fecha y el 30 de marzo de 2022), el legislador no estimó oportuno fijar un régimen transitorio que determine el marco jurídico que debe aplicarse a los contratos fijos-discontinuos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma. La ausencia de una regulación espe-

---

<sup>6</sup> Un balance muy positivo tras el primer año desde la aprobación del RDL 32/2021 puede encontrarse en ORDÓÑEZ PASCUA, N., “El contrato fijo-discontinuo: presupuestos, revisión y balance un año después de la reforma laboral”, *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, n.º7 (2023), pp. 83-90.

<sup>7</sup> PÉREZ DEL PRADO, D., «Reforma laboral y contratación temporal: primeros datos», blog el *Foro de Labos*, 30 de marzo de 2022, disponible en: <https://www.elforodelabos.es/reforma-laboral-y-contratacion-temporal-primeros-datos/> (fecha de consulta: 16 de diciembre de 2023).

cífica al respecto parece apuntar a que el legislador ha querido que todos los contratos fijos-discontinuos –celebrados antes o después de la aprobación del RDL 32/2021– queden vinculados por la nueva regulación. Aunque la aplicación de las normas supletorias del Código Civil podría conducir, en sentido contrario, a la aplicación del régimen jurídico previo<sup>8</sup>, lo cierto es que no parece problemática la aplicación retroactiva de los nuevos derechos y obligaciones a los contratos ya suscritos, pues la regulación legal previa del contrato fijo-discontinuo era tan parca que no parecen existir incoherencias graves y perjudiciales en la integración de ambas realidades.

No puede dejar de reconocerse que la reforma también presenta algunas sombras. Quizás la principal deriva de la propia condición de norma acordada. El texto recoge los objetivos prioritarios y evita abordar las materias inasumibles para las cuatro organizaciones con representación en la mesa de modernización de las relaciones laborales (UGT, CCOO, CEOE y CEPYME) y para los tres Ministerios que estuvieron presentes en la mesa de negociación (Trabajo y Economía Social; Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y Asuntos Económicos y Transformación Digital). Ello ha determinado que el Real Decreto-ley sea confuso en algunos de sus preceptos, incluido el dedicado al contrato fijo-discontinuo, que, a buen seguro, requerirán una clarificación por parte de los tribunales.

En cualquier caso, aunque el éxito cuantitativo en la reducción de la temporalidad parece una certeza, debe analizarse a continuación si la reforma ha corregido algunas de las deficiencias que presentaba la regulación del contrato fijo-discontinuo con anterioridad y si las nuevas normas introducen unas reglas más depuradas sobre esta figura contractual, que está llamada a ser un pilar del mercado laboral español en los próximos años.

## **2. CAUSAS QUE POSIBILITAN SUSCRIBIR UN CONTRATO FIJO-DISCONTINUO**

La nueva redacción del artículo 16 Estatuto de los Trabajadores ha ampliado el perímetro tradicional del contrato fijo-discontinuo. En primer lugar, ello supone que la redefinición de sus causas presente relevantes fricciones con otras dos modalidades contractuales –contratos por circunstancias de la producción y fijos–. En segundo lugar, se ha dispuesto expresamente que las

---

<sup>8</sup> GOERLICH PESET, J.M., “La reforma de la contratación laboral”, en GOERLICH PESET, J.M., MERCADER UGUINA, J.R. y PUEBLA PINILLA, A. de la, *La reforma laboral de 2021. Un estudio del real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 73.

empresas de trabajo temporal y las subcontratas podrán usar esta modalidad contractual, pero con algunas precisiones y límites.

Debe señalarse que las actividades que ahora se rigen por esta modalidad contractual pueden englobarse en cuatro subtipos de actividades<sup>9</sup>: trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada; trabajos de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, sean determinados o indeterminados; trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de contratas; y, finalmente, el contrato celebrado entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

En cuanto al primer tipo, el párrafo primero del artículo 16.1 ET establece que este contrato “se concertará 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”.

La primera reflexión que se suscita a la vista de tan amplia formulación es que esta permite incluir tanto al personal fijo-discontinuo tradicional –cuya actividad no se repetía en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa– como al personal fijo-periódico –aquel que sí repetía la prestación de sus servicios en fechas ciertas–<sup>10</sup>. Aunque la separación de estas modalidades era tradicional en nuestro ordenamiento, su unificación responde de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al subsistir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura, evitando con ello diferencias de trato injustificadas<sup>11</sup>.

En segundo lugar, en relación con la relación del personal fijo-discontinuo/periódico, debe precisarse que, aunque pudiera pensarse que la alteración introducida en esta parte del precepto añade nuevos supuestos

---

<sup>9</sup> GARCÍA ORTEGA, J., “El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de Reforma Laboral”, *op.cit.*, p.3. Otros autores han reconocido la existencia de 5 submodalidades, LAHERA FORTEZA, J., “Las cinco modalidades del nuevo contrato de trabajo fijo-discontinuo”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, mayo 2022, disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/LAS-CINCO-MODALIDADES-DEL-NUEVO-CONTRATO-FIJO-DISCONTINUO-lahera-brief-AEDT.pdf> (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023). Sin embargo, la quinta modalidad identificada, el contrato fijo-discontinuo en el sector público, en realidad no es un subtipo con reglas propias, solo se diferencia, como el resto de los contratos, por las reglas especiales que rigen el acceso al empleo público.

<sup>10</sup> Supresión que ha sido valorada muy positivamente por acabar con “acabado con esta anomalía, que era un puro academicismo irrelevante”, vid. GARCÍA ORTEGA, J., “El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de Reforma Laboral”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, enero 2022, disponible en: <https://www.aedtss.com/contrato-fijo-discontinuo-2/> (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023), p.3.

<sup>11</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., “Inventario de las reformas laborales introducidas por el RDL 32/2021”, en AA.VV., *Reformas laborales y de Seguridad Social*, Madrid, Francis Lefebvre, 2022, p. 33.



a esta modalidad contractual, es más una apariencia que una realidad<sup>12</sup>. Verdaderamente, el nuevo texto precisa la definición, pero sin aumentar los casos en los que se puede recurrir a esta modalidad contractual, más allá de la unificación señalada. Se prescinde, por tanto, del carácter determinado o indeterminado de las fechas de la ejecución, pues la combinación de figuras lo hace ya intrascendente. Lo decisivo sigue siendo que la actividad sea “intermitente”, “estacional” o “de temporada”. Es decir, que la naturaleza de la prestación a desarrollar por la persona trabajadora debe ser no permanente. Sin embargo, la interrupción de la prestación de servicios no puede quedar al arbitrio artificial de la decisión del empleador, sino que debe venir marcada por la propia actividad empresarial<sup>13</sup>.

Finalmente, la unificación de figuras ha llevado al legislador a derogar de forma expresa el artículo 12.3 ET, que contemplaba el contrato fijo-periódico hasta la aprobación del RDL 32/2021. Ello plantea el interrogante de si, tras la entrada en vigor el 31 de marzo de la reforma del artículo 16, es posible o no suscribir contratos a tiempo parcial en cómputo anual, máxime cuando el artículo 12.1 ET sigue contemplando expresamente esta eventualidad.

Se ha defendido la posibilidad de suscribir contratos a tiempo parcial sobre una base anual de cálculo<sup>14</sup>, en favor de esta postura podría invocarse la dicción literal del artículo 16 ET, que reserva el contrato fijo-discontinuo para tareas estacionales o intermitentes, que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Por tanto, el contrato parcial anual –fijo periódico– quedaría reservado para las tareas de ejecución incierta<sup>15</sup>. No obstante, no parece que dicha interpretación permita cumplir con el objetivo manifiesto de la reforma, es decir, con la unificación de ambas figuras. Por ello, a pesar del contenido del artículo 12.1 ET, el futuro de los contratos a tiempo parcial anuales pasa necesariamente por su reubicación dentro de la figura del contrato fijo-discontinuo<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> GOERLICH PESET, J.M., “La reforma de la contratación laboral”, *op. cit.*, p. 76.

<sup>13</sup> En el mismo sentido, se ha defendido incluso que los pronunciamientos previos del Tribunal Supremo que exigen que el carácter fijo-discontinuo no dependa de la mera voluntad empresarial, sino que debe depender de criterios objetivos siguen siendo de aplicación, *vid.* LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F., “La reforma del contrato fijo-discontinuo: art. 16 ET”, *La Contratación Laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 118.

<sup>14</sup> GOERLICH PESET, J.M., “La reforma de la contratación laboral”, *op. cit.*, p. 78.

<sup>15</sup> BELTRÁN HEREDIA, I., “Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (anterior y posterior al RD Ley 32/2021)”, en el Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, Disponible en: <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/#1.1.16>, (fecha de consulta: 19 de enero de 2024).

<sup>16</sup> Sobre las diferentes interpretaciones posibles a la relación entre el art. 16 Et y el 12 ET, *vid.* NOGUEIRA GUASTAVINO, M., “En búsqueda de la estabilidad perdida: la reforma de los fijos discontinuos y del contrato “fijo” de obra en el sector de la construcción”, en el Blog *el Almacén de Derecho*, 10 de enero de 2022, disponible en: <https://almacendederecho.org/en-busqueda-de-la-estabilidad-perdida-la-reforma-de-los-fijos-discontinuos-y-del-contrato-fijo-de-obra-en-el-sector-de-la-construccion> (fecha de consulta: 4 de abril de 2022).

Por otra parte, la definición mantiene problemas de deslinde con los contratos por circunstancias de la producción. De hecho, la nueva redacción dada al artículo 15.2 ET amplía dicho conflicto al recoger una nueva modalidad por circunstancias de la producción ocasionales y previsibles de hasta 90 días de duración no continuada. La delimitación respecto de la modalidad larga, de 6 meses de duración y heredera clara del anterior contrato eventual por circunstancias de la producción, puede hacerse aplicando la anterior jurisprudencia. Es decir, que corresponde la contratación fija-discontinua del personal cuando exista una situación ordinaria y normal y la contratación temporal cuando medie una situación transitoria, imprevisible, fuera de cualquier reiteración<sup>17</sup>. Más problemática es la diferenciación del contrato fijo-discontinuo respecto de la modalidad corta del contrato por circunstancias de la producción –la de un máximo de 90 días de duración no continuada–. Aunque la doctrina se encuentra dividida<sup>18</sup>, una interpretación conjunta de los diversos preceptos debe llevar a concluir que los contratos por circunstancias de la producción deben presentar una lógica temporal de no reiteración anual, que los aleja en consecuencia de los contratos fijos-discontinuos<sup>19</sup>.

Asimismo, la propia delimitación del contrato fijo-discontinuo respecto de la modalidad fija ordinaria no resulta una cuestión pacífica. Quizás para contribuir a diferenciar ambos contratos algunos convenios colectivos han contemplado que sea necesario un periodo de interrupción de cierta entidad entre llamamientos<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> Entre otras: STS 26 de octubre de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:5072), STS 18 de septiembre de 2012 (ECLI:ES:TS:2012:6323).

<sup>18</sup> Muchos autores sostienen que el ámbito objetivo de ambas modalidades contractuales es idéntico y que solo quedan separadas por la duración máxima del contrato. Al respecto, se ha sostenido que “queda a criterio de la empresa atenderlas, bien recurriendo al contrato fijo discontinuo, bien mediante contratos por circunstancias de la producción siempre que no superen los noventa días discontinuos en el año natural”, CAVAS MARTÍNEZ, F., “El nuevo contrato fijo-discontinuo en la reforma laboral de 2021”, en MONEREO PÉREZ, J.L., *et.ál.* (Dir.), *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2022, pp. 131-132.

<sup>19</sup> SALA FRANCO, T., *La nueva regulación de los fijos discontinuos en la reforma laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 44 o MARTÍNEZ MORENO, C., *Reforma laboral*, Madrid, Francis Lefebvre, 2022, p. 15.

<sup>20</sup> Art. 16 IX Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios (BOE 8 noviembre 2023): “Se podrá contratar bajo esta modalidad 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, en los que exista un plazo mínimo de interrupción en el llamamiento de mes y medio”; Art. 17 bis Acuerdo de modificación del XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 11 agosto 2022): “[...] Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual para el desarrollo de actividades que tengan la naturaleza descrita en el apartado primero de este artículo, con la excepción establecida en el párrafo tercero, que tengan un plazo mínimo de interrupción en el llamamiento de dos meses [...]”. En este sentido, se ha defendido que “cuando la sucesión entre campaña se produce de forma sistemática y reiterada en el tiempo ya no hay contrato fijo discontinuo [...] sino contrato fijo ordinario”, *vid.* MONREAL BRINGSVAERD, E.J., “La interpretación de las causas justificativas del contrato temporal por circunstancias

En cuanto a las contrataciones del personal de las contrata y subcontratas, sí es novedosa la habilitación a las mismas para usar esta modalidad contractual para poder dar satisfacción al desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de estas empresas. La nueva regulación, por tanto, posibilita convertir en trabajadores fijos-discontinuos a los trabajadores que desarrollaban su actividad para las subcontratas a través de contratos de obra o servicio, contratación temporal que ya había quedado proscrita por la jurisprudencia<sup>21</sup>.

El final de la utilización de los contratos de obra o servicio en el marco de las contrata y subcontratas y su reconducción al contrato fijo-discontinuo podía generar el indeseable efecto de volver a precarizar a este colectivo, al sufrir periodos de inactividad dentro de la propia contrata<sup>22</sup>. Por ello, el artículo 16.4 ET, contempla que la suspensión del contrato fijo-discontinuo solo podrá producirse como plazo de espera de recolocación entre subcontrataciones. Esta acertada previsión para la gran mayoría de subcontrataciones realizadas habitualmente puede plantear, sin embargo, un problema en aquellos supuestos en los que la actividad de la subcontrata no se desarrolla durante todo el año. En esos casos, la lectura de la nueva previsión contenida en el Estatuto de los Trabajadores parece avocar a que los trabajadores solo puedan ser contratados de forma indefinida ordinaria –descartada la causa temporal ocasional–. Debe sostenerse, sin embargo, una interpretación conjunta de todo el precepto. Dicha posibilidad conduce a que el personal sí pueda ser contratado de forma fija-discontinua, al amparo del artículo 16.1 ET, cuando la propia contratación de la subcontrata se justifique en la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada<sup>23</sup>.

Finalmente, la reforma también ha alterado de forma notoria el marco regulatorio anterior al legalizar el uso de esta figura por parte de las empresas de trabajo temporal, artículo 16.1 ET, posibilidad que había sido rechazada por la jurisprudencia<sup>24</sup>. No obstante, la utilización de esta modalidad contractual en el marco de las empresas de trabajo temporal queda condicionada a los supuestos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio,

---

de la producción y del contrato fijo discontinuo: Problemas de seguridad jurídica”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº62 (2022), p. 60.

<sup>21</sup> STS de 29 de diciembre de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:4383).

<sup>22</sup> En este sentido, la limitación vendría a adaptar a la realidad de las subcontratas similares restricciones identificadas en los contratos de obra o servicio. En estos supuestos, el Tribunal Supremo ya había señalado que las tareas o actividades decididas libremente por el propio centro no podían ser objeto contratos de obra o servicio, STS 5 de marzo de 2021 (ECLI:ES:TS:2021:810).

<sup>23</sup> GOERLICH PESET, J.M., “ ¿Puede haber contratos fijos-discontinuos en contrata de obras o servicios de naturaleza discontinua? ”, blog el *Foro de Labos*, 30 de marzo de 2022, disponible en: <https://www.elforodelabos.es/puede-haber-contratos-fijos-discontinuos-en-contratas-de-obras-o-servicios-de-naturaleza-discontinua/> (fecha de consulta: 4 de abril de 2022).

<sup>24</sup> STS de 30 de julio de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:4383).

por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, también modificado por el RDL 32/2021. La nueva redacción dada al artículo 10.3 LETT no transforma las normas de contratación de las empresas de trabajo temporal. Por tanto, las ETTs solo podrán ceder legítimamente a trabajadores a las empresas usuarias cuando estas últimas acrediten una necesidad temporal al amparo de los contratos de duración determinada, previstos en el artículo 15 ET, o de los contratos formativos, artículo 11 ET.

### **3. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PLANTILLA FIJA-DISCONTINUA**

El impulso de la contratación estable diseñado por el RDL 32/2021 sobre el contrato fijo discontinuo exige un necesario desarrollo de su régimen jurídico por parte de la negociación colectiva. Los convenios colectivos son especialmente relevantes para delinear el llamamiento de este personal, toda vez que el vigente artículo 16 ET no incorpora ningún régimen subsidiario sobre esta materia. Asimismo, la reforma laboral reservó aspectos nucleares al nivel sectorial de negociación, en consonancia con el refuerzo y reequilibrio de la estructura de negociación acometido por el RDL 32/2021, como, por ejemplo, la fijación de una indemnización por final de llamamiento o la elaboración de un censo de los trabajadores fijos discontinuos contratados. A continuación, se analizará cómo están siendo abordadas estas cuestiones por la negociación colectiva.

#### **3.1 Requisitos formales del contrato fijo-discontinuo y ordenación del llamamiento**

El artículo 16.2 ET exige que el contrato fijo-discontinuo se formalice necesariamente por escrito y que deba reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, así como la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento. Según la exposición de motivos del propio RDL 32/2021, la determinación por escrito de estos elementos básicos busca facilitar la estabilidad, la transparencia y la previsibilidad del contrato por parte de la persona trabajadora. Sin embargo, la amplitud de los términos usados por el artículo 16.2 ET —especialmente la posibilidad de que la jornada y la distribución horaria puedan aparecer con carácter estimado—, junto con la eventualidad de que la negociación colectiva sectorial permita la suscripción de este contrato a tiempo parcial, facultad sobre la que volveremos en el próximo apartado, y las reglas de la contratación a

tiempo parcial realizada en el artículo 12 ET pueden provocar que la persona trabajadora no pueda conocer con certeza sus periodos de actividad. Todo ello desdibuja la frontera de esta figura contractual con el denominado *contrato a llamada* o a *ceros horas*<sup>25</sup>. Al respecto, puede señalarse como muy positivo que la negociación colectiva no parece estar contribuyendo a acrecentar este peligro. En cualquier caso, el Gobierno debería aprovechar la transposición pendiente de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, para clarificar y cerrar la puerta a esta posible anomalía no deseada por la reforma laboral.

El análisis del contrato fijo-discontinuo exige comenzar examinando el llamamiento antes de cada periodo de actividad, que continúa siendo el elemento formal central de la regulación de este contrato. Sin embargo, lamentablemente no se ha desarrollado lo suficiente su régimen jurídico en el Estatuto de los Trabajadores, dejando su concreción a los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Se introduce aquí una primera novedad. Antes de la reforma eran solo los Convenios colectivos estatutarios los que podían regular el llamamiento del personal fijo-discontinuo. El RDL 32/2021 abrió la posibilidad también a que por acuerdo de empresa se puedan fijar las condiciones que regulan este acto. Sin duda, la ampliación busca hacer más flexible el desarrollo de este contrato que está llamado a incrementar su presencia en la estructura productiva de nuestro país y que hasta el año 2021 había sido escasamente desarrollado por la negociación colectiva. En cualquier caso, habría sido necesario fijar un desarrollo supletorio para aquellos casos en los que la negociación colectiva no logre alcanzar un acuerdo. Antes de la reforma, dicha omisión podía tener justificación, pues esta figura contractual era ciertamente minoritaria. Sin embargo, tras el RDL 32/2021 está llamado a ser uno de los vínculos jurídicos de mayor crecimiento pues probablemente, con el paso del tiempo, sirva para articular buena parte de las necesidades que antes se cubrían a través de contratos de obra o servicio determinado.

### 3.1.1 Determinación de los criterios de llamamiento

El Estatuto de los Trabajadores exige claramente que el orden de llamamiento en la empresa deba venir marcado por criterios objetivos y formales, que serán fijados a través de la negociación colectiva, mediante convenio co-

---

<sup>25</sup> Así, se ha advertido que tras el RDL 32/2021 la Ley permite la celebración de contratos a ceros horas y que solo la negociación colectiva puede impedirlo, *vid.* DUQUE GONZÁLEZ, M., “El contrato fijo-discontinuo tras el RD-Ley 32/2021: la introducción del trabajo a llamada en el ordenamiento español”, *Trabajo y Derecho*, n°97 (2023), formato electrónico, p. 13.

lectivo o acuerdo de empresa. El Estatuto de los Trabajadores no fija, por tanto, ninguna limitación a la libertad creadora de la negociación colectiva para regular este llamamiento, más allá de la exclusión a que los criterios de llamamiento no puedan quedar al arbitrio del empleador. Sin embargo, lo cierto es que los convenios no han sido especialmente innovadores en la materia y son generalizados los que se limitan a señalar la antigüedad como el criterio que debe ordenar el llamamiento de la plantilla<sup>26</sup>, mientras que otros, sin abandonar la antigüedad, precisan que el llamamiento se realizará según la experiencia de las personas trabajadoras en cada categoría o especialidad<sup>27</sup>. Asimismo, otros muchos articulan sus criterios de llamamiento sobre la base del criterio de antigüedad combinándolo con otras variables, como, por ejemplo, la formación<sup>28</sup> o la evaluación del desempeño<sup>29</sup>.

---

<sup>26</sup> Art. 47.D Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Cuenca 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 (BO. Cuenca 15 noviembre 2023): “[...] El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad[...]”; art. 20 Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (BOE 25 octubre 2023): “[...] El llamamiento se efectuará por orden de antigüedad de las personas trabajadoras en la empresa, atendiendo a las necesidades de trabajo requeridas por el cliente y se hará por grupos de personas trabajadoras de las distintas zonas geográficas establecidas en cada empresa. [...]”.

<sup>27</sup> Art. 20.b) Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE de 1 de noviembre de 2023): “el llamamiento se efectuará según la antigüedad que cada persona trabajadora tenga en esa categoría y especialidad”; art. 15.1 Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 10 abril 2023): “[...] El orden de llamamiento será, a falta de acuerdo de empresa recogido en el propio contrato, por orden de antigüedad en cada sección [...]”; DT primera Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 8 marzo 2023): “3. Mediante acuerdo de empresa se podrán establecer los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas. Si éstos no existiesen, el régimen de llamamiento respetará en todo caso un orden de antigüedad en función de la especialidad del puesto”; Art. 12.f.1. Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE 9 junio 2023): “En este sentido los acuerdos de empresa o de grupo de empresas, establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas. Si éstos no existiesen, el régimen de llamamiento respetará en todo caso un orden de antigüedad en función de la especialidad del puesto”.

<sup>28</sup> Art. 30.3 II Convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU (BOE 19 julio 2023): “El llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas se realizará en función de las necesidades productivas y organizativas existentes en cada momento y de acuerdo con los criterios establecidos a continuación, en el mismo orden de prelación fijado en el presente precepto: (i) formación específica previa para la prestación del servicio requerido por el cliente, (ii) antigüedad en periodo de inactividad, (iii) años de experiencia previa en el cliente y/u otro cliente del mismo sector y (iv) antigüedad en la Empresa dentro de un puesto de trabajo concreto”.

<sup>29</sup> Art. 35 IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín (BOE 10 abril 2023): “[...] Los criterios objetivos y formales del llamamiento, en el caso de existir varias personas trabajadoras en período de inactividad, dependerá de criterios profesionales basados en la experiencia, evaluación del desempeño y polivalencia [...]”; Art. 13.4 III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE 9 junio 2023): “[...] Se establecerá un baremo compuesto por tres factores: a) 50% antigüedad, b) 10% formación c) 40% evaluación del desempeño que se aplicará de la siguiente manera: El llamamiento de las personas trabajadoras que formen parte de la bolsa de personal fijo discontinuo, se realizará en función del turno y jornada. En caso de igualdad de estas condiciones entre dos personas, se procederá al llamamiento de aquella que obtenga mayor puntuación en el baremo anteriormente descrito [...]”.

Es importante señalar que la determinación de un único criterio de ordenación del llamamiento o de un número reducido de ellos puede provocar la aparición de empates en el censo de personas fijas-discontinuas. Circunstancia que puede ser problemática si la empresa solo tiene necesidad de incorporar a una única persona que está en igualdad con otra u otras. Es cierto que dicho evento no es probable que ocurra, pues en muchas ocasiones, a pesar de existir un empate, la empresa necesitará contratar a todas las personas trabajadoras que se encuentren igualadas en el censo. No obstante, la negociación colectiva ha tratado acertadamente de solucionar posibles situaciones conflictivas. En algunos supuestos se ha otorgado a la empresa el derecho a determinar la preferencia de contratación entre dos trabajadores, cuando siguiendo los criterios acordados se produzca un empate entre dos o más candidatos<sup>30</sup>. Esta solución deja al arbitrio de la empresa la articulación del llamamiento en estos casos concretos y, por tanto, debería corregirse y optarse por otras alternativas para no vulnerar el régimen jurídico dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, parece más acertado que sea la negociación colectiva la que disponga de criterios que impidan o dificulten estos empates. Ello ocurre de forma indirecta cuando se fijan criterios acumulativos de llamamiento<sup>31</sup>. Más acertado, quizás, sean aquellos supuestos en los que la negociación colectiva ha resuelto directamente los empates disponiendo de criterios objetivos de resolución, por ejemplo, recurriendo a la edad como criterio en caso de que la antigüedad sea la misma<sup>32</sup>. En cualquier caso, por muchos criterios que se contemplen siempre será estadísticamente posible que surja un empate en el orden de llamamiento. Por ello, sería aconsejable que la negociación colectiva incorpore una comisión mixta –compuesta por representantes de la

---

<sup>30</sup> Art. 22.3 Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de la provincia de Albacete, 2023/2024 (BO. Albacete 13 diciembre 2023): “[...] El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios: a) Área funcional, y especialidad de que se trate. b) Antigüedad y experiencia en la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios corresponderá a la empresa según el orden que se indica, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas según criterios objetivos”; Art. 12.4.3 Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE 14 diciembre 2022): “[...] En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento [...]”.

<sup>31</sup> Así, por ejemplo, fijar la experiencia o el tiempo de servicio en el mismo puesto y con carácter adicional la antigüedad en la empresa dificulta la aparición de empates. Ya que tener la misma experiencia y antigüedad exigen mantener la misma carrera a lo largo de mucho tiempo, lo que reduce las posibilidades de existencia de empates. Al respecto, *vid.* Art. 12.3 Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 7 diciembre 2023): “El llamamiento del se efectuará por orden siguiente: Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto. Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa [...]”.

<sup>32</sup> Art. 33 bis Convenio del convenio colectivo del sector Comercio Alimentación (Mayoristas) (BO. Región de Murcia 17 noviembre 2023): “Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas al trabajo, según exija la actividad de la empresa por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y especialidad, y en caso de igualdad por la de mayor edad. [...]”.



empresa y de las personas trabajadoras–, que pueda analizar los casos de empate y darles una respuesta justa y adecuada.

### *3.1.2 Comunicación en tiempo y forma del llamamiento*

Según el Estatuto de los Trabajadores, el llamamiento deberá realizarse 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. Como era esperable, son numerosos los acuerdos que han regulado qué medios son apropiados y aptos para cumplir con este preaviso. En este sentido, quizás la fórmula más habitual para hacerlo sea incorporando un listado más o menos amplio de medios que la empresa podrá usar<sup>33</sup>. Otros, de forma más acertada, además de recoger un abanico amplio de formas de notificación –como burofax, correo certificado– hacen hincapié en la necesidad de que la notificación se debe realizar con las suficientes garantías<sup>34</sup>. Esta previsión tiene un mayor encaje con el espíritu del artículo 16 ET, que al exigir la forma escrita persigue claramente que quede constancia de forma fidedigna de que el llamamiento se ha producido en tiempo y forma y este ha sido recibido por la persona trabajadora. Más excepcionales son aquellos convenios que determinan que sea la persona trabajadora la que pueda elegir o participar en la elección con la empresa del medio de comunicación a través del cual se realizará el llamamiento<sup>35</sup>. A pesar de su escasa presencia en los Convenios, esta posibilidad es, sin duda, una alternativa muy positiva para

---

<sup>33</sup> Art. 9 Convenio colectivo Agropecuario de la provincia de Cuenca para el año 2022-2023 (BO. Cuenca 11 diciembre 2023): “El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente, mediante comunicación escrita que podrá ser por carta, o cualquier medio electrónico que permita la recepción del envío, como correo electrónico, SMS y/o WhatsApp”.

<sup>34</sup> Art. 14.3 Convenio colectivo de trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Huesca (BO. Huesca 22 noviembre 2023): “El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías”. De forma aún más garantista se contempla como única vía de llamamiento por parte del art. 54 Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE 17 junio 2022) que: “[...] La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al último domicilio que haya señalado a estos fines la persona trabajadora [...]”.

<sup>35</sup> Art. 18.2 XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE 10 marzo 2023) “[...] En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá señalar un medio de comunicación a través del cual la empresa le comunicará el correspondiente llamamiento, y mediante el cual confirmará a la empresa la debida recepción del llamamiento [...]”; Art. 12.2 Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 26 enero 2023) “[...] El llamamiento deberá realizarse a través de, al menos, dos medios de comunicación que garanticen su recepción, a determinar de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa [...]”; Art. 32 Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 19 julio 2022) “[...] Se usarán dos medios electrónicos para el llamamiento, salvo que el trabajador de forma expresa señale uno exclusivamente [...]”.



garantizar que la persona trabajadora recibirá correctamente el llamamiento y para evitar conflictos derivados de una comunicación deficiente.

El Estatuto de los Trabajadores exige además que el llamamiento se produzca con una antelación adecuada. Aunque pueda ser entendible la dificultad y los inconvenientes para fijar una única unidad de medida con carácter general y obligatoria en el Estatuto de los Trabajadores para concretar qué debería entenderse por “adecuado”, habría sido recomendable fijar, al menos, un régimen supletorio para que la utilización de un concepto indeterminado –“antelación adecuada”– no produjera inseguridad jurídica a la persona trabajadora, al no garantizarle un tiempo suficiente de preaviso para su incorporación<sup>36</sup>. Sobre todo, en aquellos casos en los que los Convenios colectivos no definen cuál es la antelación adecuada.

Lo cierto es que la variedad de plazos regulados por la negociación colectiva a este respecto es muy amplia. Los términos más habituales suelen ser fijar un máximo de 15 días de adelanto para la comunicación de la empresa a la persona trabajadora y de hasta 7 días para la respuesta de esta desde la recepción del aviso<sup>37</sup>. Sin embargo, la innovación y adaptación a la realidad productiva de cada empresa y sector aquí sí es muy rica e incluso dentro de un mismo instrumento convencional es posible que se recojan periodos diferenciados, por actividad o en función de si ha comenzado o no la temporada<sup>38</sup>. En cualquier caso, también es interesante como algunos Convenios, que han contemplado diferentes plazos en función de la urgencia precisada para realizar la incorporación, han previsto que en los plazos más breves de preaviso el rechazo al ingreso manifestado por la persona trabajadora no se considerará baja ni desistimiento<sup>39</sup>. Volveremos sobre las consecuencias derivadas de la ausencia de atención del llamamiento en el próximo apartado.

<sup>36</sup> MARTÍNEZ MORENO, C., *Reforma laboral*, op.cit., p. 34.

<sup>37</sup> Por todos, el artículo 62 del Convenio colectivo limpieza de edificios y locales de la provincia de Guadalajara (2022-2026) (BO. Guadalajara 8 noviembre 2023) fija que la comunicación fehaciente por parte de la empresa del llamamiento deberá producirse con una antelación mínima de 15 días, teniendo la persona trabajadora 7 días para confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

<sup>38</sup> Art. 11 XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias (BOE 28 junio 2022): “[...] El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. Dicho llamamiento deberá realizarse con una antelación de 8 días hábiles respecto del inicio de la prestación laboral de la persona trabajadora. En dicho llamamiento se recogerán las indicaciones precisas relativas a la incorporación. [...] Una vez iniciada la actividad de un concreto llamamiento, si para el mismo la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiriera más personas trabajadoras fijas discontinuas en espera de llamamiento, deberán ser llamadas con una antelación mínima de 5 días hábiles, en cuyo caso la respuesta de la persona trabajadora deberá realizarse con 2 días de antelación [...]”.

<sup>39</sup> Art. 20 Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (BOE 25 octubre 2023): “[...] El llamamiento se entenderá válidamente realizado cuando este se comunique con una antelación de, al menos 10 días, por cualquier medio que deje constancia del llamamiento como, por ejemplo: correo certificado, SMS certificado, burofax o correo electrónico con aviso de notificación y recepción, debiendo contestar el traba-

### *3.1.3 Omisión de respuesta por parte de la persona trabajadora y llamamiento en situaciones especiales*

Aspecto especialmente problemático vinculado con el llamamiento efectuado por la empresa en tiempo y forma es la omisión de respuesta y la no incorporación de la persona trabajadora. Algunas empresas unilateralmente y algunos acuerdos negociados con los representantes de los trabajadores están interpretando esa falta de incorporación como una baja voluntaria por parte de la persona trabajadora<sup>40</sup>, con los efectos jurídicos que dicha calificación posee –extinción de la relación fija-discontinua, ausencia de indemnización e imposibilidad de acceder a la prestación por desempleo–. No obstante, con-

---

jador en el plazo máximo de 6 días a contar desde su recepción. Como excepción y debido al corto tiempo de prestación de servicios propios de campañas promocionales para los puestos de trabajo Promotor/a, Demostrador/a, Azafato/a, Operario de Montaje de Cartelería y/o Implantador, el llamamiento se entenderá válidamente realizado cuando este se comunique con una antelación de, al menos 5 días, por cualquiera de los medios citados en el párrafo anterior, debiendo contestar el trabajador en el plazo máximo de 2 días a contar desde su recepción. En el supuesto de que, realizado el llamamiento conforme al sistema determinado en este párrafo, este sea declinado por la persona requerida, o cuando la solicitud de la actividad, por parte del cliente, se haya hecho en un plazo inferior a 5 días a su fecha de inicio y no haya sido cubierta la vacante, el plazo de antelación podrá reducirse a 48 h. de antelación a la incorporación. No obstante, cuando el llamamiento se realice en un plazo inferior al general de 5 días, la denegación de incorporación no se considerará baja ni desistimiento de la persona trabajadora en ningún caso. [...]"

<sup>40</sup> Así, por ejemplo: Art. 22 Acuerdo de modificación parcial del IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 26 septiembre 2023): "[...] La falta de respuesta al llamamiento o la no incorporación al puesto de trabajo por parte de la persona trabajadora en el plazo señalado constituirá un supuesto de baja voluntaria o dimisión de la persona trabajadora con la consecuencia de la extinción de su relación laboral. [...]" , lo art. 13.4 III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE 9 junio 2023): "[...] En caso de no incorporación en dicho plazo de siete días se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su puesto de trabajo. [...]" ; Art. 24 Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 22 marzo 2023): "[...] Si una persona fuese llamada para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa. Si al ser llamado estuviese prestando servicios en otra empresa, y justifique dicha circunstancia debidamente y con antelación suficiente, se le concederá un nuevo plazo de preaviso a los efectos de que pueda extinguir o suspender su relación con la otra empresa cumpliendo con los plazos de preaviso correspondientes, y ello sin perjuicio de que la empresa pueda llamar a los siguientes en la lista de llamamiento. Si no se presentase después del nuevo plazo de preaviso, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos. El personal fijo-discontinuo será llamado en el orden y la forma que se determina en este artículo, pudiendo, en caso de incumplimiento, 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. [...]" ; Art. 12.2.d. XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia (BOE 28 diciembre 2022): "[...] En el supuesto de que la persona trabajadora comunicase su voluntad de no incorporarse al trabajo, o bien no constase respuesta en plazo, así como en el supuesto de que no compareciese en el trabajo en el lugar y hora indicado, y no justificase debidamente dicha ausencia, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido sin más trámite su contrato de trabajo y consecuentemente la relación laboral con la Oficina de Farmacia [...]" ; o el Art. 12.4.3 Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE 14 diciembre 2022): "[...] En el supuesto de que una vez producido en tiempo y forma el llamamiento de la persona trabajadora, ésta no se incorporase a su puesto de trabajo, se entenderá que causa baja en la empresa por dimisión voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la empresa [...]" .

forme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, no parece que la ausencia de contestación e incluso de incorporación por parte de la persona trabajadora debe interpretarse necesariamente y en todo caso como un supuesto de abandono del puesto de trabajo.

El Tribunal Supremo ha tenido la oportunidad de analizar en reiteradas ocasiones la diferenciación entre dimisión y abandono. En este sentido, ha señalado que la dimisión requiere una voluntad de la persona trabajadora clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito<sup>41</sup>. Mientras que en los supuestos de abandono el Tribunal ha exigido que se produzca una actuación de la persona trabajadora que demuestre su deliberado propósito de dar por terminado el contrato, lo que supone una conducta que de modo concluyente revele el elemento intencional decisivo de romper la relación laboral<sup>42</sup>. En línea con lo anterior, ha subrayado que para valorar el propósito del trabajador hay que precisar de forma inequívoca las motivaciones e impulsos que le animaron a adoptar su decisión, toda vez que la voluntad de realizar un acto culposo laboral es diferente de la necesaria para extinguir la relación laboral<sup>43</sup>. En consecuencia, las ausencias del puesto de trabajo pueden ser unas veces simple falta de asistencia al trabajo y pueden tener en otras un significado extintivo, dependiendo la ponderación por una u otra calificación del “contexto”, de la “continuidad” de la ausencia, de las “motivaciones e impulsos que le animan” y de “otras circunstancias”<sup>44</sup>. En definitiva, para entender que se produce un abandono del puesto de trabajo es necesario que se produzca una actuación del trabajador que, de manera expresa o tácita, pero siempre clara y terminante, demuestre su deliberado propósito de dar por terminado el contrato, lo que requiere una manifestación informal de su voluntad en ese sentido o una conducta que de modo concluyente revele el elemento intencional decisivo de romper la relación laboral.

En mi opinión<sup>45</sup>, esa voluntad inequívoca difícilmente se producirá por no atender en el plazo de 48/72 horas un llamamiento. Retrasos por tiempo superior requerirán de un análisis individualizado para determinar si es posible deducir de la conducta de la persona trabajadora su deseo de poner fin a la relación laboral de forma unilateral. Para llevar a cabo dicho examen y determinar si se ha producido o no el abandono del trabajador, será de interés

---

<sup>41</sup> STS 10 diciembre 1990 (ECLI:ES:TS:1990:17522).

<sup>42</sup> STS de 21 de noviembre de 2000 (ECLI:ES:TS:2000:8462).

<sup>43</sup> STS de 3 de junio de 1988 (ECLI:ES:TS:1988:14761).

<sup>44</sup> STS de 19 de octubre de 2006 (ECLI:ES:TS:2006:7155).

<sup>45</sup> Un adelanto de este criterio fue defendido en GORDO GONZÁLEZ, L., “La no comparecencia del trabajador fijo-discontinuo ante el llamamiento empresarial: ¿es causa de baja voluntaria?”, blog el *Foro de Labos*, 14 de febrero de 2023, disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2023/02/la-no-comparecencia-del-trabajador-fijo-discontinuo-ante-el-llamamiento-empresarial-es-causa-de-baja-voluntaria/> (fecha de consulta: 17 de diciembre de 2023).

tener en cuenta, entre otros elementos, la duración del incumplimiento de la orden de incorporación, el deseo manifestado a compañeros o superiores de no retornar al puesto de trabajo, o la alegación de cualquier otra motivación de la persona trabajadora que pueda convertir en justificada su no incorporación o su retraso –como, por ejemplo, haber estado fuera del domicilio y no haber tenido conocimiento del llamamiento–. En este sentido, quizás aquellos instrumentos que, aunque consideran como baja voluntaria la incomparecencia de la persona trabajadora, la reservan para supuestos reiterados de ausencias por parte de la persona trabajadora<sup>46</sup>, pueden resultar más compatibles con la jurisprudencia del Tribunal, pues la reiteración en la omisión de presentarse al llamamiento podría ser apreciada como un indicio que exprese esa voluntad decisiva de romper la relación laboral.

En definitiva, las múltiples y variables situaciones en las que puede encontrarse una persona trabajadora en el momento en que se produzca su llamamiento por parte de la empresa merece un análisis exhaustivo por parte de la dirección empresarial que no admite soluciones únicas y automáticas, incluso aunque estas hayan sido acordadas con los representantes de los trabajadores.

Por otra parte, la negociación colectiva también se ha ocupado de tratar de dar respuesta a situaciones en las que el llamamiento de la persona trabajadora no se produce en condiciones estándares. A este respecto, algún Convenio señala que la empresa no resulta obligada a llamar a la persona trabajadora si, por ejemplo, esta se encuentra en alguno de los supuestos de suspensión o excedencias previstos en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores<sup>47</sup>. En otras ocasiones, se justifica la no atención del llamamiento

---

<sup>46</sup> art. 12.2.b.III. Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE 12 mayo 2023) “[...] Las personas trabajadoras que fuesen llamadas para prestar sus servicios deberán confirmar su aceptación del llamamiento en un plazo máximo de 72 horas desde la recepción del llamamiento. Aquellas personas que no aceptasen el llamamiento pasarán inmediatamente al último puesto de la lista de personas trabajadoras que pudieran concurrir a ese puesto, correspondiendo la asignación del puesto de trabajo a la siguiente persona según el orden de llamamiento establecido. En caso de que hubiera un segundo o, como máximo, un tercer llamamiento y la persona trabajadora no atendiera a ninguno de ellos, se entenderá como renuncia a su puesto de trabajo equiparándose a una situación de baja voluntaria, extinguiéndose su contrato de trabajo con la entidad [...]”; Art. 16 Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 (BOE 28 octubre 2022) “[...] La persona trabajadora deberá responder al llamamiento en las 72 horas siguientes a haberse formulado este correctamente al efecto de garantizar el inicio del servicio. En caso de que no hubiera atendido al llamamiento en ese plazo, corresponderá la asignación del puesto de trabajo a la siguiente persona según el orden de llamamiento establecido en este Convenio, pasando inmediatamente al último puesto de la lista de personas trabajadoras que puedan concurrir a ese puesto. En caso de que hubiera un segundo o sucesivos llamamientos y el trabajador/a no atendiera a este o estos, se entenderá como renuncia a su puesto de trabajo equiparándose a una situación de baja voluntaria cuando hubiera transcurrido un mes desde el primer llamamiento [...]”.

<sup>47</sup> Art. 18.3 XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE 10 marzo 2023): “[...] La empresa no vendrá obligada a realizar el llamamiento cuando el trabajador le hubiere comunicado fehacientemente, y en el momento del hecho causante, encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, o en la de

por encontrarse la persona trabajadora en esas situaciones o en otras análogas<sup>48</sup>, evitando con ello de forma definitiva o transitoria la extinción del contrato de trabajo.

Sin embargo, ambas regulaciones deben rechazarse<sup>49</sup>. En primer lugar, la no incorporación de la persona trabajadora tras el llamamiento no solo estará justificada en las situaciones indicadas, sino que incluso se deberá dar de alta a la persona trabajadora siempre que esta acredite encontrarse<sup>50</sup>, por

---

excedencia forzosa o voluntaria, de conformidad con los artículos 45 y 46 de del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con los preceptos convencionales que contemplen situaciones análogas y con idénticos efectos [...]”.

<sup>48</sup> Art. 12.2 Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 26 enero 2023): “[...] Asimismo, el contrato fijo-discontinuo no quedará extinguido por falta de incorporación, tras el llamamiento realizado en tiempo y forma, si se alegase de manera debidamente acreditada, hasta un máximo de dos ocasiones en cada año, las siguientes causas: (i) estar cursando estudios en virtud de los cuales se obtenga una titulación de carácter oficial; (ii) encontrarse al cuidado de menor de 12 años o persona dependiente; y (iii) estar trabajando en otra empresa [...]”; art. 19.f II Convenio colectivo de Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE 6 febrero 2023): “[...] La persona trabajadora fija-discontinua podrá renunciar al llamamiento de forma justificada, como máximo en 2 ocasiones al año, entendiéndose como causa justificada los permisos retribuidos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, las situaciones de Incapacidad Temporal, suspensión por nacimiento y cuidado del menor, riesgo de lactancia, riesgo de embarazo o la prestación de servicios para un tercero, debiéndose acreditar dichas situaciones documentalmente. En este último caso (trabajo para terceros) se le concederá un plazo de tres días naturales a los efectos de que pueda extinguir o suspender su relación con la otra empresa. En caso de que no extinga o suspenda su contrato con el tercero, computará como una de las dos renunciaciones justificadas anuales a que tiene derecho el trabajador [...]”; Art. 12.4 XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 21 marzo 2023): “[...] h) Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellas personas trabajadoras que faltaran a la convocatoria por causas debidamente comunicadas y justificadas ante el empresario en tiempo oportuno: enfermedad justificada, permiso por nacimiento de hijo, accidente, maternidad o permiso por lactancia. En estos supuestos, el/la trabajador/ra, una vez finalizada la causa impeditiva y siempre que dicha finalización se haya comunicado fehacientemente a la empresa, tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en la llamada siguiente que se produzca para trabajadores/as del mismo grupo profesional conforme a los criterios objetivos y formales de llamamiento establecidos en este artículo [...]”; Art. 7.b Convenio colectivo del grupo Bebidas Naturales (BOE 5 agosto 2022): “[...] La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno de orden que el trabajador o la trabajadora tenga en el censo correspondiente cuando éste o ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal, periodo de descanso por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y que estén debidamente acreditadas. Una vez se produzca la incorporación quedará reanudada la relación laboral. Caso de que la no reincorporación obedezca a razones de mejora de empleo u otra razón de necesidad personal, deberá comunicarlo a la empresa por escrito, no supondrá tampoco la pérdida del turno de orden que el trabajador o la trabajadora tenga en el censo correspondiente. [...]”; Art. 9.b Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE 19 abril 2023): “[...] De no justificar el trabajador su no asistencia, perderá la antigüedad en la empresa [...]”.

<sup>49</sup> Como acertadamente hacen otros convenios, como, por ejemplo, el art. 22 Acuerdo de modificación parcial del IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 26 septiembre 2023): “[...] El llamamiento de la persona trabajadora fija discontinua deberá producirse incluso cuando esté en situación de incapacidad temporal o permiso por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, debiendo proceder la empresa a cursar su alta en la Seguridad Social en igualdad de condiciones que el resto de fijos discontinuos [...]”.

<sup>50</sup> Como acertadamente contempla, por ejemplo, el art. 22 Acuerdo de modificación parcial del IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 26 septiembre 2023): “[...] El llamamiento de la persona trabajadora fija discontinua deberá producirse incluso cuando esté en situación

ejemplo, en alguna de las siguientes situaciones: nacimiento de menor, incapacidad temporal, riesgo por embarazo, excedencia por cuidado de hijos o personas dependientes o víctimas de violencia de género. En estos escenarios, tal y como ha determinado el Tribunal Supremo, la persona trabajadora tendrá derecho a su incorporación y a su alta en la Seguridad Social, aunque obviamente continuará en situación de incapacidad temporal o disfrutando de la prestación por nacimiento de menor u otras similares<sup>51</sup>. En segundo lugar, obviamente los escenarios en los que los agentes negociadores han incorporado un listado de causas que justifican la supervivencia del vínculo contractual provocan un daño menor a la persona trabajadora, en la medida en que no sufre la extinción injustificada del contrato de trabajo. No obstante, igualmente son situaciones incorrectas, pues nuevamente la persona trabajadora tiene derecho a ser llamada y a su alta en la Seguridad Social, aunque ello suponga de forma simultánea pasar a disfrutar de algunas de las situaciones de suspensión o excedencia ya referidas.

### **3.2 Materias reservadas a la negociación colectiva sectorial**

Como se ha señalado, el RDL 32/2021 ha reforzado el papel preeminente de la negociación colectiva sectorial. En cuanto al contrato fijo-discontinuo dicha acción se concreta en diversas reservas a este nivel de negociación para desarrollar de forma muy relevante el régimen jurídico de esta modalidad contractual<sup>52</sup>.

En primer lugar, 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, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas. Lamentablemente, son excepcionales los sectores que han incorporado dichas bolsas<sup>53</sup>.

---

de incapacidad temporal o permiso por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, debiendo proceder la empresa a cursar su alta en la Seguridad Social en igualdad de condiciones que el resto de fijos discontinuos [...]

<sup>51</sup> STS de 20 de enero de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:229).

<sup>52</sup> Así, se ha puesto de manifiesto el importante papel de la negociación colectiva para lograr un equilibrio entre la flexibilidad, reclamada por la empresa, y la seguridad en las condiciones de la prestación de servicios, exigida por las personas trabajadas, *vid.* LAHERA FORTEZA, J., *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 85.

<sup>53</sup> Art. 24 Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 22 marzo 2023): “Se creará una bolsa de empleo sectorial en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objeto de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en



Al nivel sectorial también está reservada la competencia para acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos. No son infrecuentes los convenios sectoriales que han incorporado dicha posibilidad sin justificar los motivos<sup>54</sup>, quizá porque los sujetos negociadores conocen sobradamente las razones particulares del sector para dicha habilitación. No obstante, son paradigma de una mejor técnica normativa aquellos otros textos normativos que incorporan en el propio Convenio colectivo la justificación<sup>55</sup>.

En cualquier caso, esta restricción es, sin duda, un poderoso recurso en manos de los representantes de los trabajadores, pues las empresas deberán acordar con ellos y, por tanto, ceder en otras reivindicaciones, si desean poder realizar contrataciones a tiempo parcial. Al respecto debe tenerse en cuenta que la posibilidad de suscribir contratos fijos-discontinuos se ha ampliado mucho y que, por tanto, las posibilidades de que trabajos fijos-discontinuos no se ajusten a la jornada completa son altas<sup>56</sup>.

En tercer lugar, el artículo 16.5 Estatuto de los Trabajadores también ha reservado a la negociación colectiva sectorial la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo<sup>57</sup>. No termina de enten-

---

este artículo". Algunos convenios han creado una denominado "bolsa de llamamiento", que en realidad es un censo del personal indefinido-discontinuo, art. 13.4 III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE 9 junio 2023): "la empresa que utilice la modalidad de contratos fijos discontinuos vinculados a campañas y servicios creará una bolsa de llamamiento a la que se incorporarán aquellas personas que se encuentren en situación de inactividad. El cambio a situación de inactividad se preavisará tanto a la persona trabajadora como a la RLPT con al menos 15 días de antelación. El llamamiento que habrá de ser a un centro de trabajo en la misma provincia en la que prestaba servicios la persona trabajadora, será preavisado con al menos 7 días de antelación tanto a la persona trabajadora como a la representación legal de las personas trabajadoras, salvo que se acuerde un plazo inferior con la persona trabajadora".

<sup>54</sup> Art. 12.f Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE 9 junio 2023): "(f) Dada la actividad sectorial se podrán realizar contratos a tiempo parcial fijos discontinuos"; DT 4ª.2 Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna (BOE 8 diciembre 2022): "Atendiendo a las peculiaridades del sector de marcas de restauración se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial".

<sup>55</sup> DT 4ª.2 Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 8 marzo 2023): "Atendiendo a las peculiaridades del sector en las que se acumula la actividad en franjas horarias muy determinadas y concretas e, incluso, en situaciones y/o eventos específicos de corta duración, se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial"; art. 16 ter VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 25 febrero 2022): "[...] – Dadas las peculiaridades de la actividad del sector (actividad comercial que se presta a través de distintas fórmulas bajo los parámetros de las Tiendas de Conveniencia en centros de trabajo propios pero que pueden estar instalados en determinados entornos como Hospitales, Estaciones, Aeropuertos, etc...), se podrán formalizar, al amparo de lo dispuesto en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores en su versión dada por el RDL 32/2021, contratos fijos discontinuos a tiempo parcial".

<sup>56</sup> LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F., "La reforma del contrato fijo-discontinuo: art. 16 ET", *op. cit.*, p. 135.

<sup>57</sup> Esta posibilidad ha sido recogida en diversos Acuerdos, *vid.*, por ejemplo: Art. 14.6 Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE 2 septiembre 2023): "En cada empresa, por centro de trabajo, se elaborará un censo anual de personal fijo-discontinuo, que deberá ser comunicado a la

derse el motivo de hacer residir exclusivamente esta competencia en el nivel sectorial. La incógnita es más profunda si se tiene en cuenta que la gestión eficaz y razonable de la contratación fija-discontinua parece exigir o aconsejar a la empresa contar siempre con este instrumento, ya esté articulado más formal o informalmente, incluso aunque no sea obligatorio por el Convenio colectivo.

Cuestión vinculada a este censo es la publicidad que se haga del mismo. Así, algunos instrumentos han previsto que este sea expuesto en el tablón del centro de trabajo<sup>58</sup>. Podría cuestionarse si esta decisión puede vulnerar la protección de datos. No obstante, el claro objetivo del fomento de la transparencia parece refutar dicho temor y deberá entenderse ajustada a derecho dicha decisión<sup>59</sup>. Ahora bien, deberá evitarse la publicación de datos innecesarios –no incluir de forma conjunta, por ejemplo, nombre, apellidos y DNI– y abstenerse de difundir dichos listados en medios de difusión no restringida.

En cuarto lugar, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas. En defecto de acuerdo este será de 3 meses, pero la negociación colectiva puede ampliar dicho periodo sin límites<sup>60</sup>. Debe precisarse que la reserva en favor del convenio colectivo

---

representación legal de las personas trabajadoras, y en el que se hará constar la identificación de cada persona fija discontinua, los periodos de actividad fija discontinua desarrollados en los últimos tres años, jornada habitual realizada, grupo profesional y antigüedad laboral”; Art. 13.4.3.a XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 21 marzo 2023): “[...] Las empresas elaborarán un censo de trabajadores/as fijos discontinuos por especialidad del que, para facilitar su conocimiento se dará traslado a la RLT [...]”; Art. 29.2 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 5 diciembre 2022): “[...] 1.º Obligación de las empresas a elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y la comunicación del mismo a la RLT, así como los puestos y actividades a desarrollar por los mismos, así como de las necesidades de la subvención, contrata o licitación que las genera [...]”.

<sup>58</sup> Art. 12.4.3.a Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE 28 diciembre 2022): “Las empresas elaborarán un censo de trabajadores/as fijos discontinuos por especialidad, categoría y antigüedad, que se expondrá en el tablón de anuncios para facilitar su conocimiento por todos los interesados, dando traslado del mismo a la RLT. Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que formen parte del censo deberán ser llamados cada vez que vaya a iniciarse la campaña anual de fabricación”.

<sup>59</sup> La Agencia Española de Protección de Datos ha entendido respaldado por el artículo 6.1.f) del RGPD la publicación de los datos de productividad de las personas trabajadoras en el tablón del centro de trabajo Consulta 208522/2018, disponible en: <https://www.aepd.es/documento/2018-0183.pdf>, (fecha de consulta: 17 de diciembre de 2023).

<sup>60</sup> Art. 20 Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (BOE 25 octubre 2023): “[...] Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad serán de hasta 10 meses [...]”; Art. 29 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 5 diciembre 2022): “[...] b) Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. En estos supuestos el plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de doce meses Una vez cumplido dicho plazo, la empresa



sectorial de fijar esta posibilidad solo rige en el caso de la subcontratación. Por tanto, un convenio de empresa u otro tipo de acuerdo podría perfectamente establecer un límite a la inactividad para los contratos fijos-discontinuos cuando estos son suscritos directamente por la propia empresa.

La superación del plazo máximo de inactividad entre subcontratas –que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses– obligará a la empresa a adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan. Es decir, que pasado el plazo máximo la empresa deberá iniciar la negociación de un expediente temporal de regulación de empleo o, en su caso, de un despido objetivo o colectivo.

Finalmente, la norma también reserva a los Convenios colectivos sectoriales el establecimiento de periodos mínimos de llamamiento anuales y la fijación de cuantías 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. De nuevo, se hace un llamamiento a la negociación colectiva sectorial, que será la única que pueda fijar un periodo mínimo de llamamiento o dicha indemnización por final de llamamiento.

La exhortación a la negociación colectiva ha sido más atendida respeto de la fijación de periodos mínimos de actividad que sobre la indemnización, que son todavía muy excepcionales<sup>61</sup>. Así, existen muchos ejemplos de llamamientos mínimos en función de diversas variables, por ejemplo, llamamiento mínimo diario, llamamiento mínimo de jornadas si la temporada se extiende durante varios meses<sup>62</sup>, o incluso llamamientos mínimos sobre variables más complejas<sup>63</sup>.

---

adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores [...].”

<sup>61</sup> Art. 26.5 VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 23 septiembre 2023): “Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad. Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad. Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad”.

<sup>62</sup> Art. 5 Convenio colectivo del sector del campo para la provincia de Granada 2023-2025 (BO. Granada 1 diciembre 2023): “[...]Para el personal fijo discontinuo la jornada será de ocho horas diarias como máximo, cuando sean llamados por día de trabajo, cuando la faena, tarea, cultivo o cuidado del ganado, lo requiera, pudiendo ser prestadas de lunes a sábado, con una garantía mínima de seis horas diarias. En aquellas empresas donde se prevea que la campaña como mínimo de cuatro meses, se garantizarán al menos veinte jornadas. [...] no existiendo un periodo mínimo de llamamiento anual [...]”; Art. 12.f.2 Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE 9 junio 2023): “Las personas trabajadoras

En cualquier caso, limitar estas materias al nivel sectorial nuevamente sorprende. No se entiende tampoco en este supuesto el motivo por el que el legislador ha tratado de impedir al nivel empresarial el desarrollo de estas herramientas<sup>64</sup>. De hecho, a pesar de la reserva en esta materia al nivel sectorial, existen también convenios de empresa que garantizan un mínimo de actividad<sup>65</sup>.

#### **4. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LA PLANTILLA FIJA-DISCONTINUA**

La nueva regulación del artículo 16 ET también ha concretado interesantes derechos para el personal fijo-discontinuo. Algunos de carácter específico

---

contratadas bajo la modalidad del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial tendrán garantizado un periodo mínimo de ocupación –salvo suspensión de la relación laboral debido a las causas contempladas en los artículos 45, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores– de 120 días, de los cuales 90 serán continuados, todo ello en un periodo de doce meses. El resto del / de los periodo (s) de ocupación hasta alcanzar el mínimo de ocupación garantizado se distribuirán en un periodo de ocupación de 30 días continuados, salvo acuerdo con la RLPT”; DT primera Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 8 marzo 2023): “[...] 4. Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial tendrán garantizada la prestación del servicio –salvo suspensión de la relación laboral debido a las causas contempladas en los artículos 45, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores– durante un mínimo de 120 días, de los cuales 90 días serán continuados, todo ello en un periodo de 12 meses. [...]”.

<sup>63</sup> Art. 21.6 V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (BOE 17 octubre 2022): “[...] En todo caso, la jornada de trabajo efectiva de una persona trabajadora con contrato fijo discontinuo contratada a partir del 31 de marzo de 2022 no podrá ser inferior al 33 % de promedio en cómputo anual en proporción a sus periodos de llamamiento, con respecto a la jornada establecida para una persona trabajadora con contrato fijo a tiempo completo, referida a esos mismos periodos. Para calcular el mínimo de horas a trabajar se deberá aplicar el 33 % sobre las 1.712 horas anuales de una persona trabajadora fija a tiempo completo, y posteriormente establecer la proporción en función de los periodos efectivamente trabajados durante el año de la persona trabajadora fija discontinua. A título de ejemplo, y para mayor claridad, a 31 de diciembre de cada año, una persona fija discontinua que hubiera tenido en total tres meses de contratación a lo largo del año, deberá haber realizado en el cómputo global de los tres meses un mínimo de 141,24 horas de jornada efectiva, repartidas en dichos periodos según las necesidades productivas. Si hubiera tenido cuatro meses, deberá haber realizado en el global 188,32 horas de jornada efectiva. Y así sucesivamente en función del tiempo total en que haya estado contratada cada año [...]”.

<sup>64</sup> Así, se ha argumentado que dicha “remisión no puede interpretarse como una reserva absoluta de contenidos para la negociación sectorial pues ello contravendría la lógica de la norma mínima”, *vid.* GOERLICH PESET, J.M., “La reforma de la contratación laboral”, *op. cit.*, p. 87.

<sup>65</sup> Art. 19 II Convenio colectivo de Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE 6 febrero 2023): “[...] Para aquellos centros de trabajo que tengan una actividad estacional que provoquen la apertura de rutas de temporada o tengan una curva de incremento de actividad motivada por vacaciones o interrupciones de la actividad externalizada de transporte que supongan desajustes en distribución durante el periodo estival, se establecerá en los contratos de los trabajadores fijos-discontinuos del Grupo profesional de Venta una duración mínima estimada de dos meses de actividad al año, sin perjuicio de que la persona trabajadora fija-discontinua pueda ser llamada de forma adicional para cubrir trabajos de naturaleza intermitente ya sea de duración determinada o indeterminada. En los contratos de aquellas personas fijas-discontinuas contratadas para prestar servicios en el grupo profesional de ventas en aquellos centros de trabajo que no tengan actividad estacional o curva de vacaciones se establecerá en sus contratos de trabajo una duración estimada de 1 mes de actividad al año, sin perjuicio de que la persona trabajadora fija-discontinua pueda ser llamada de forma adicional para cubrir trabajos de naturaleza intermitente ya sea determinada o indeterminada [...]”.

—como la regulación sobre la antigüedad, los derechos de información y los derechos formativos— y otros que sirven de recordatorio de que este personal también se encuentra protegido por derechos de aplicación general a todas las personas trabajadoras.

En relación con la antigüedad, el Estatuto establece que las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. Recoge, por tanto, en este punto la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>66</sup>. Así, debe distinguirse entre la antigüedad a efectos salariales, en cuyo caso deben computarse tanto los periodos de actividad como los de suspensión; de la antigüedad a efectos indemnizatorios, para los que solo deberán tenerse en cuenta los periodos de prestación efectiva de servicios.

Existen otras condiciones que sí está justificadas que vayan ligadas a la efectiva prestación de servicios. Así, aunque no existe ninguna previsión específica al respecto, parece acertado sostener que el periodo de prueba solo podrá ir vinculado a la prestación de servicios<sup>67</sup>. De tal suerte que, si tras el primer llamamiento no ha concluido el periodo de prueba pactado, este se deberá entender suspendido hasta el siguiente llamamiento.

El apartado 7 del artículo 16 recoge el deber de la empresa de informar a las personas fijas-discontinuas y a 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, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa<sup>68</sup>. Algunos con-

---

<sup>66</sup> Al respecto, *vid.* Auto TJUE 15 de octubre de 2019 (ECLI:EU:C:2019:858), STS 30 de julio de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:2817), STS 10 de noviembre de 2021 (ECLI:ES:TS:2021:4195), STS 13 de enero de 2021 (ECLI: ECLI:ES:TS:2021:36), STS o STS 12 de enero de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:87) entre otras. Se ha señalado, de hecho, que el legislador al introducir esta regulación sobre la antigüedad estaba codificando la jurisprudencia del Tribunal Supremo, *vid.* BARBANCHO TOVILLAS, F., “Antigüedad versus tiempo efectivamente trabajado en el contrato fijo-discontinuo. A propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de septiembre de 2022 sobre complemento de antigüedad”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n°63 (2022), p. 478.

<sup>67</sup> PALOMINO SAURINA, P., “El cómputo de antigüedad en el contrato fijo discontinuo. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo (sala social) de 12 de enero de 2023”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n°65 (2023), p. 644.

<sup>68</sup> Art. 14.7 Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE 2 septiembre 2023): “Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad para la cobertura de vacantes con contrato ordinario de su grupo profesional. En estos casos la empresa antes de proceder a la contratación de una tercera persona no vinculada a la misma, deberá ofrecer la conversión del contrato fijo discontinuo en con-

venios han ido más allá en conexión con la apelación a la negociación colectiva a incorporar planes de reducción y limitación de los contratos temporales –previsto en el artículo 15.8 ET–. Así, han previsto de forma muy positiva la prioridad de este colectivo para acceder a otras contrataciones e incluso la imposibilidad de realizar contrataciones temporales mientras existan llamamientos pendientes de personal fijo-discontinuo<sup>69</sup>.

Asimismo, el artículo 16.3 Estatuto de los Trabajadores fija una nueva obligación informativa para la dirección empresarial, que deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la “suficiente antelación”, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan. Dos conclusiones pueden ser extraídas de este mandato. En primer lugar, que no hay plazo determinado para cumplir con el mismo y que, de nuevo, se produce cierta inseguridad jurídica para determinar cuándo la empresa deberá cumplir con esa obligación de informar a la representación de los trabajadores. En segundo lugar, que se exija informar de los llamamientos previstos y, después, de los efectivamente realizados supone la evidencia de que la empresa puede errar en sus pronósticos y necesitar un menor o mayor número de personas trabajadoras del inicialmente previsto. Sin que ello suponga un impedimento a su contratación.

Finalmente, para potenciar la formación y la empleabilidad de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, el RDL 32/2021 ha dispuesto su reconocimiento como 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. De forma similar a las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED.

Dentro del segundo grupo de derechos, no específicos del personal fijo-discontinuo, se encuentra el artículo 16.6 ET, que recuerda que, como no podría ser de otra forma, las personas trabajadoras fijas-discontinuas no po-

---

trato indefinido ordinario, sin merma de la jornada laboral desarrollada. La persona fija discontinua podrá rechazar el ofrecimiento manteniendo su contrato fijo discontinuo. El orden de ofrecimiento se llevará a cabo por antigüedad en la empresa”.

<sup>69</sup> Art. 9 Convenio Colectivo del Sector de Empresas Organizadoras del Juego de Bingo en Cantabria, para los años 2023-2026 (BO. Cantabria 7 noviembre 2023): “Las personas contratadas como fijas discontinuas tendrán prioridad de llamamiento ante cualquier tipo de contratación. No se podrán contratar eventuales mientras falten de realizar llamamientos de personal fijo discontinuo”; Art. 21.6 V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (BOE 17 octubre 2022): “[...] No podrán celebrarse, salvo pacto en contrario, contratos por circunstancias de la producción para la prestación de servicios en un área o unidad determinada, cuando en la misma haya en el momento de la contratación trabajadores fijos discontinuos del mismo grupo profesional, cuadrante, aeropuerto y colectivo disponibles para llamamiento o por debajo del límite máximo de horas realizables [...]”.

drán 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.

Igualmente, la nueva redacción del apartado 3 del artículo 16 ET contempla que las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen. Sin duda, aunque no se mencione expresamente, la acción que deberán interponerse es la de despido<sup>70</sup>.

## 5. VALORACIÓN FINAL DE LA REFORMA DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

Pese a los interrogantes señalados, el balance de la reforma del año 2021 debe ser necesariamente muy positivo. El estímulo del contrato fijo-discontinuo –figura que posibilita conjugar la necesaria flexibilidad en la gestión de los recursos humanos con la irrenunciable seguridad de las personas trabajadoras en el desarrollo de su labor–, junto con la revisión radical de las modalidades contractuales y la simplificación de los tipos de contratos, ha logrado una verdadera reducción de la temporalidad en nuestro país.

En cualquier caso, el éxito del desarrollo del contrato fijo-discontinuo dependerá del acierto a lo largo del tiempo de los agentes sociales. La reforma ha reservado un importantísimo papel a la negociación colectiva, especialmente a la sectorial, en la concreción de aspectos tan esenciales como el orden de llamamiento, la posible fijación de un periodo mínimo de actividad o la concreción de una indemnización al finalizar su periodo de actividad. Por ello, solo si la negociación colectiva corrige algunas de las deficiencias que se han puesto de manifiesto en este trabajo y continúa desarrollando esta modalidad contractual con equilibrio de los intereses en juego podremos hablar de verdadero éxito de esta figura.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO MELLADO, C.L., *La ultraactividad de los convenios colectivos. una propuesta integral*, Albacete, Bomarzo, 2015.
- APARICIO TOVAR, J., “El RD-L 32/2021, de 28 de diciembre, de Reforma Laboral: tejiendo el manto de Penélope, en *NET21*, n°8 (enero 2022). Fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023.

---

<sup>70</sup> SALA FRANCO, T., *La nueva regulación de los fijos discontinuos en la reforma laboral*, op. cit., p. 61.

- BARBANCHO TOVILLAS, F., “Antigüedad versus tiempo efectivamente trabajado en el contrato fijo-discontinuo. A propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de septiembre de 2022 sobre complemento de antigüedad”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº63 (2022), pp. 457-482.
- BELTRÁN HEREDIA, I., “Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (anterior y posterior al RDLey 32/2021)”, en el Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, disponible en: <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/#1.1.16> (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023).
- CAVAS MARTÍNEZ, F., “El nuevo contrato fijo-discontinuo en la reforma laboral de 2021”, en MONEREO PÉREZ, J.L., et.ál. (Dir.), *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2022, pp. 131-132.
- CRUZ VILLALÓN, J., “Una reforma estructural con futuro”, *El País*, 29 de diciembre de 2021 (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023).
- DUQUE GONZÁLEZ, M., “El contrato fijo-discontinuo tras el RD-Ley 32/2021: la introducción del trabajo a llamada en el ordenamiento español”, *Trabajo y Derecho*, nº97 (2023), formato electrónico.
- GARCÍA ORTEGA, J., “El contrato fijo-discontinuo tras el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de Reforma Laboral”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, enero 2022, disponible en: <https://www.aedtss.com/contrato-fijo-discontinuo-2/> (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023).
- GOERLICH PESET, J.M., “¿Puede haber contratos fijos-discontinuos en contrataciones de obras o servicios de naturaleza discontinua?”, blog *el Foro de Labos*, 30 de marzo de 2022, disponible en: <https://www.elforodelabos.es/puede-haber-contratos-fijos-discontinuos-en-contratas-de-obras-o-servicios-de-naturaleza-discontinua/> (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023).
- GOERLICH PESET, J.M., “La reforma de la contratación laboral”, en GOERLICH PESET, J.M., MERCADER UGUINA, J.R. y PUEBLA PINILLA, A. de la, *La reforma laboral de 2021. Un estudio del real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
- GORDO GONZÁLEZ, L., “El retorno de la ultraactividad ilimitada: una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012”, *Revista Labos*, vol. 3, nº extraordinario, pp. 129-141.
- GORDO GONZÁLEZ, L., “La no comparecencia del trabajador fijo-discontinuo ante el llamamiento empresarial: ¿es causa de baja voluntaria?”, blog *el Foro de Labos*, 14 de febrero de 2023, disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2023/02/la-no-comparecencia-del-trabajador-fijo-discontinuo-ante-el-llamamiento-empresarial-es-causa-de-baja-voluntaria/> (fecha de consulta: 17 de diciembre de 2023).
- LAHERA FORTEZA, J., “Las cinco modalidades del nuevo contrato de trabajo fijo-discontinuo”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, mayo 2022, disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/>



uploads/2022/03/LAS-CINCO-MODALIDADES-DEL-NUEVO-CONTRATO-FIJO-DISCONTINUO-lahera-brief-AEDT.pdf (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023).

- LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F., “La reforma del contrato fijo-discontinuo: art. 16 ET”, *La Contratación Laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
- MARTÍNEZ MORENO, C., *Reforma laboral*, Madrid, Francis Lefebvre, 2022.
- MERCADER UGUINA, J.R. y PUEBLA PINILLA, A. de la, “La Reforma Laboral de 2021: elogio de la sensatez”, en el Blog *El foro de Labos*, 30 de diciembre de 2021, disponible en: <https://www.elforodelabos.es/la-reforma-laboral-de-2021-elogia-de-la-sensatez/> (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023).
- MERINO SEGOVIA, A., “La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la reforma laboral 2021”, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, disponible en: <https://www.aedtss.com/ultraactividad-de-los-convenios-colectivos-2/> (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023).
- MONREAL BRINGSVAERD, E.J., “La interpretación de las causas justificativas del contrato temporal por circunstancias de la producción y del contrato fijo discontinuo: Problemas de seguridad jurídica”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n°62 (2022), pp. 33-73.
- MUÑOZ RUIZ, A.B., “Propuestas, contrapropuestas y texto final de la reforma de la negociación colectiva de 2011”, en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid, Ediciones Cinca, 2012.
- MUÑOZ RUIZ, A.B. y PÉREZ DEL PRADO, D., “Negociación colectiva de empresa: ¿hacia la recuperación económica o aún en crisis?”, *Anuario Laboral 2015*, 2015, Lex Nova, pp. 747-769.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M., “En búsqueda de la estabilidad perdida: la reforma de los fijos discontinuos y del contrato “fijo” de obra en el sector de la construcción”, en el Blog *El Almacén de Derecho*, 10 de enero de 2022, disponible en: <https://almacendederecho.org/en-busqueda-de-la-estabilidad-perdida-la-reforma-de-los-fijos-discontinuos-y-del-contrato-fijo-de-obra-en-el-sector-de-la-construccion> (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023).
- ORDÓÑEZ PASCUA, N., “El contrato fijo-discontinuo: presupuestos, revisión y balance un año después de la reforma laboral”, *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, n°7 (2023), pp. 67-91.
- PALOMINO SAURINA, P., “El cómputo de antigüedad en el contrato fijo discontinuo. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo (sala social) de 12 de enero de 2023”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n°65 (2023), pp. 632-649.
- PÉREZ DEL PRADO, D., “Reforma laboral y contratación temporal: primeros datos”, blog el *Foro de Labos*, 30 de marzo de 2022, disponible en: <https://www.elfo>

rodelabos.es/reforma-laboral-y-contratacion-temporal-primeros-datos/ (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2023).

SALA FRANCO, T., *La nueva regulación de los fijos discontinuos en la reforma laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

SEMPERE NAVARRO, A.V., “Inventario de las reformas laborales introducidas por el RDL 32/2021”, en AA.VV., *Reformas laborales y de Seguridad Social*, Madrid, Francis Lefebvre, 2022.