

# Cómo funcionan los contratos fijos discontinuos y por qué no son un “cambio de nombre” de los temporales

[eldiario.es/economia/funcionan-contratos-fijos-discontinuos-no-son-cambio-nombre-temporales\\_1\\_9002857.html](https://eldiario.es/economia/funcionan-contratos-fijos-discontinuos-no-son-cambio-nombre-temporales_1_9002857.html)

May 18, 2022



Una trabajadora limpia la terraza de un hotel. EFE

Puede que haya descubierto en los últimos días que existían unos contratos que se denominan “fijos discontinuos”. Como ocurrió con los ERTE, han pasado de ser grandes desconocidos al primer plano mediático. En este caso, por la reforma laboral, que ha impulsado la contratación indefinida y destaca el gran auge de estos contratos, que tienen un carácter estacional o intermitente. La derecha ha puesto el foco sobre ellos, a los que tilda de “maquillaje”, de mero “cambio de nombre” y de empleo temporal encubierto, pero se trata de contratos indefinidos (como lo eran durante su mandato), con el aumento de derechos laborales que eso supone. Por ejemplo, en cuanto a la indemnización por despido, entre otras.

Para entender en qué consiste el contrato fijo discontinuo, analizaremos un caso concreto, el de Carmen (nombre ficticio), una ayudante de comedor en un hotel en Baleares. “La mayor diferencia para mí es que tengo garantizado que vuelvo al mismo trabajo el año que viene”, explica la empleada a elDiario.es.

En las dos últimas temporadas, Carmen ha estado trabajando en el mismo hotel de las islas “con contratos temporales que iba renovando cada dos o tres meses, depende”, explica la empleada. Desde comienzos de abril, su contrato y los de sus compañeros pasaron a fijos discontinuos debido a la reforma laboral, como les explicó un representante de UGT. Son los contratos indefinidos que más han aumentado con el

nuevo marco legislativo. Si atendemos a la afiliación a la Seguridad Social, se han duplicado desde diciembre, hasta un total de 640.111 empleados fijos discontinuos en abril.

Con esta nueva modalidad, Carmen no está pendiente de renovar contratos durante lo que queda de temporada (en Baleares va de febrero a noviembre), sino que el contrato es indefinido. Eso sí, en noviembre, cuando acaba la temporada turística y cierra el hotel, “ya no hay trabajo”. Entonces, la idea es que se suspenda su contrato y que, cuando vuelva a abrir el hotel en febrero, se active de nuevo. Es lo que se conoce como el “llamamiento” de los contratos fijos discontinuos, en los que prima la antigüedad. “Eso es lo más importante porque me garantiza que me van a llamar. Este año como eventual, por ejemplo, cogieron a gente antes que a mí que llevaba menos que yo en el hotel”, indica la trabajadora.

Como resumen: en los puestos fijos discontinuos, cuando hay actividad la persona trabajadora está empleada de forma estable y, cuando finaliza el trabajo, el contrato se suspende pero se mantiene la vinculación con la empresa, que tiene que llamar de nuevo a la trabajadora con la vuelta de la actividad. Durante los periodos de inactividad, los fijos discontinuos pueden trabajar en otros lugares o, si no encuentran empleo para ese tiempo, cobrar el desempleo si han generado derecho a este.

## **Derechos laborales de indefinido, no de temporal**

---

El PP tildó este miércoles en el Congreso de “nuevos contratos temporales” y de mero “cambio de nombre” a los fijos discontinuos debido a la reforma laboral. Estos contratos de carácter estacional o intermitente están siendo firmados por muchos trabajadores que antes eran temporales, como Carmen, pero la nueva vinculación que suscriben ahora con sus empresas es indefinida y esto se plasma en una ampliación de derechos laborales.

La vicepresidenta y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, recordó este miércoles que los fijos discontinuos cuentan con “plenitud de derechos” como el resto de contratos indefinidos, como por ejemplo que “devengan antigüedad”, una cuestión muy relevante de cara al cobro de complementos salariales, como los trienios.

“En el caso de ser despedido, [el fijo discontinuo] es igual que un contrato ordinario”, exponía también la vicepresidenta Díaz en las Cortes. Mientras que con contratos temporales, el hotel donde trabaja Carmen podía llamarla o no en la siguiente temporada turística, ahora debe hacerlo porque su contrato es indefinido. Si no lo hace, estaría ante un despido, lo que conlleva una indemnización mayor: 20 días de salario por año trabajado si es procedente o 33 si es improcedente en lugar de la que genera la finalización de un contrato temporal (12 días por año).

La estabilidad en el puesto de trabajo, que un empleado regrese cada temporada turística o cada campaña agrícola (por ejemplo) a su puesto en la misma empresa, incentiva también que esta invierta en su formación y progresión profesional, por ejemplo.

Los contratos de largo plazo también evitan algunos males de la temporalidad, como la excesiva rotación y el escaso conocimiento de las empresas que los sindicatos señalan como punto débil de cara a los accidentes de trabajo. También previenen de una mayor precariedad en las condiciones de los trabajadores, ya que las relaciones laborales se mantienen en el tiempo, no comienzan de cero cada vez que se suscribe un nuevo contrato temporal, lo que en muchas ocasiones funciona como un freno a mejoras salariales.

## **Retos tras la reforma laboral y control del fraude**

---

La reforma laboral del Gobierno de coalición ha modificado los contratos laborales, restringiendo las posibilidades de firmar temporales. Como contrapartida, una de las modalidades que ha incentivado es la fija discontinua. El Ejecutivo pretende encuadrar bajo los fijos discontinuos a trabajadores hasta ahora temporales pero que ocupaban puestos estables aunque no fueran continuados durante todo el año.

Se concreta en aquellos de actividades estacionales o de temporada, o que sin tener ese carácter puramente estacional sean “de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”, recoge la ley. Definir qué cumple con esta definición de prestación “intermitente” puede que sea el mayor reto de la nueva regulación.

Un caso hipotético, que genera diferencias de criterio: un bar que necesita de refuerzos de personal solo para el fin de semana. Mientras que algunas voces, como bufetes que asesoran a las empresas, indican que estos puestos podrían cubrirse con fijos discontinuos, otros especialistas en derecho laboral consideran que se ajusta a un contrato indefinido de jornada parcial, en el que solo se trabajaría de viernes a domingo.

“La 'desestacionalización' del contrato fijo-discontinuo abre un delicado problema de deslinde con el contrato de trabajo a tiempo parcial”, considera Ana Belén Muñoz, profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid, que en este caso se inclinaría más por un contrato indefinido a tiempo parcial.

“Hay un 'equilibrio' muy frágil entre las modalidades de contrato y, hasta que no se asiente la doctrina, es muy probable que haya dudas aplicativas”, sostiene por su parte Ignasi Beltrán, profesor de Derecho del Trabajo de la UOC, que cree que podría justificarse el uso de un contrato fijo discontinuo en este ejemplo práctico. “La norma está plagada de conceptos jurídicos indeterminados, algunos de ellos se superponen y esto dificulta identificar los límites de cada modalidad”, añade Beltrán, que en su blog también aborda las dudas que genera la firma de estos contratos en el caso de contratas y de las ETT, que posibilita la reforma laboral.

Hay más debates que puede que se aclaren en los tribunales. El nuevo texto legal incorporó 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”.

El párrafo genera dudas sobre si ahora se debe tener en cuenta toda la antigüedad del contrato de cara a la indemnización por despido, en la que el Tribunal Supremo se ha ceñido a la prestación efectiva de servicios. “Veo difícil que así sea. El Tribunal Supremo en otras ocasiones (como en suspensiones de contrato y excedencias) ha dicho que la antigüedad funciona solo para complementos salariales, no para las indemnizaciones”, responde Adrián Todolí, profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad de Valencia.

La vicepresidenta segunda ha anunciado que la Inspección de Trabajo lanzará la semana que viene una campaña para detectar posible fraude en la utilización de los fijos discontinuos, como hizo con los ERTE. Ambas eran fórmulas bastante desconocidas con las que también puede haber cierta confusión sobre su funcionamiento. “Hay que hacer pedagogía en el arranque”, ha argumentado Yolanda Díaz. Además, la norma deja mucho espacio a la negociación colectiva entre empresas y trabajadores, para que definan elementos como los procesos de llamamiento y la creación de bolsas de empleo para los periodos de inactividad.

En los próximos meses de despliegue de la norma se comprobará cómo funciona este y otros contratos de la regulación, que ha logrado reducir la temporalidad de inicio como no había ocurrido en las últimas cuatro décadas. Para medir bien el impacto de la reforma, y no ignorar los periodos sin trabajo (inactivos) de los fijos discontinuos, el estadístico especializado en el mercado laboral Raúl Segarra recomienda que las estadísticas laborales incorporen datos de “demandantes de empleo excluidos del paro registrado por ser fijos discontinuos”, como se hizo con los ERTE. “Otra cosa sería una falta de transparencia”, opina.