



EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

En la Reforma Laboral

Antonio Sánchez Pastoril

Abogado

Expofesor Titular de Derecho del Trabajo

La llamada reforma laboral de 2021 ha venido a trastocar el sistema de contratación vigente hasta la misma. El objetivo fundamental que se ha planteado ha sido reducir la temporalidad del mercado laboral español, con diversos resultados que habrá que ir estudiando con el tiempo. Además, ha suscitado numerosas dudas respecto a las nuevas figuras aparecidas en la contratación temporal. Los hasta ahora conocidos contratos temporales por obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad, se han visto sustituidos por los contratos por circunstancias de la producción previsibles e imprevisibles, así como por los contratos de sustitución.

El contrato emergente como refugio último de la temporalidad ha sido el contrato fijo discontinuo, en el que pese a su nomenclatura de fijeza recoge una temporalidad intermitente. El contrato de obra o servicio determinado se ha eliminado del elenco de figuras contractuales temporales, viéndose sustituido, en parte, por el contrato fijo discontinuo, el cual se reinventa unificando las tres modalidades hasta ahora conocidas (regular, irregular y previsible) con el objeto de atender a trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, trabajos que no tengan naturaleza estacional pero que son de prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos (determinados o indeterminados), para prestar servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas, y para las personas contratadas para ser cedidas en ETT.

Una circunstancia importante en la nueva regulación es que la normativa del contrato fijo discontinuo no habla de anualidad. En consecuencia cabe entender que pudiera también concertarse contratos fijos discontinuos por duración superior a una anualidad, al cual seguiría un período de inactividad al objeto de ajustarse a las necesidades peculiares de determinadas actividades.

En cuanto al cómputo de la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos la nueva normativa establece expresamente que se tendrá en cuenta el total de la duración de la relación laboral, por tanto, incluyendo tanto los períodos de actividad como de inactividad. En consecuencia, si un trabajador fijo discontinuo ha trabajado 12 meses en tres años habrá lucrado un trienio y no tendrá que esperar a cumplir tres años de trabajo efectivo.

Otra cuestión es el cómputo de los años de prestación de servicios a efectos del cómputo de la indemnización por despido. El criterio seguido hasta la fecha en este tipo de contrato es que únicamente se ha de contar el tiempo efectivo de trabajo (entre otras STS de 30 de junio de 2020). Dicha doctrina parece entrar en contradicción con el criterio de antigüedad expresado.

No obstante, a falta de una jurisprudencia consolidada al efecto parece que el criterio a efectos del cálculo de la indemnización no debería variar. Entre otras razones se podría señalar que el artículo 16.6 del ET habla de antigüedad y esta ubicado en el ámbito de la regulación del contrato fijo discontinuo. Además, la antigüedad como veremos es un concepto que se usa anudado a la naturaleza salarial de la prestación.

Por otra parte, el artículo 56 del ET no alude al término antigüedad, sino “año de servicio”. Nuestra jurisprudencia ya ha tenido ocasión de pronunciarse en el sentido de no ser conceptos equivalentes antigüedad y años de servicio. Ni la no inclusión del término antigüedad en el artículo 56 del ET se puede atribuir a un olvido o error del legislador, ni la no variación de la forma de cómputo de la indemnización por despido en la reforma puede tacharse de la misma manera. En ese sentido parece desprenderse que la forma de cálculo de la

indemnización por despido de los contratos fijos discontinuos no ha variado, aunque si lo haya hecho a efectos de antigüedad.

Por otro lado, respecto a la duración del periodo de inactividad, la norma no establece un límite concreto, pues solo exige que la actividad se realice de manera intermitente, permitiendo así la posibilidad de establecer dos periodos de inactividad dentro de un mismo año. De esta forma, se consolida una práctica que algunos tribunales, como el TSJ de Castilla-La Mancha, en Sentencia de 4 de junio de 2021, permitían.

Por último, tal y como se ha señalado, este contrato fijo discontinuo se puede configurar para prestar servicios a través de contratas mercantiles o administrativas, aplicándose en este caso una normativa específica. En este supuesto, el periodo de inactividad entre un llamamiento y otro está limitado a un máximo de 3 meses, siendo que en caso de no realizar el llamamiento superado este periodo, se deberán plantear medidas tales como la inclusión de la persona trabajadora en un ERTE por causas objetivas.

La reforma laboral ha tratado de configurar esta modalidad de contratación como un sustitutivo de la contratación temporal al dejar un margen escaso, fuera de este contrato, a la misma. No obstante, aunque formalmente pueda ir incrementando la contratación indefinida, lo cierto es que está por ver si al mismo va a producir un aumento de las jornadas reales de actividad y va a propiciar verdaderamente una mayor estabilidad en el empleo de aquellos trabajadores que normalmente desenvuelven su actividad en ámbitos sectoriales de carácter estacionario o temporal por la índole de sus procesos productivos.