

CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO "ATÍPICA": EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y EL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA

Magistrado especialista del Orden Social – Profesor asociado
Tribunal Superior de Justicia de Galicia – Universidad de Coruña (España)
fernando.lousada@udc.gal

RESUMEN: El trabajo a tiempo parcial y el trabajo fijo discontinuo fueron históricamente olvidados en el derecho laboral español y hasta no hace mucho han ocupado un papel secundario en la contratación laboral. La implantación del contrato a tiempo parcial estuvo vinculada, desde la década de los ochenta, al fomento del empleo y su régimen jurídico se consolidó a través de varias reformas, la más importante la de 1998. Por su lado, el contrato fijo discontinuo ha estado siempre restringido a trabajos de temporada. Pero la Reforma de 2021 lo ha reconfigurado para generalizarlo más allá de los trabajos de temporada y convertirlo en el protagonista principal para reducir la tasa de temporalidad del mercado de trabajo español. Todas ello nos conduce a explorar los problemas de relación entre los contratos a tiempo parcial indefinidos y los contratos fijos discontinuos.

Palabras clave: Contratos de trabajo indefinidos atípicos – Trabajo a tiempo parcial – Trabajo fijo discontinuo

ABSTRACT: Part-time work and fixed-discontinuous work have historically been forgotten in Spanish labour law and until recently have played a secondary role in labour contracts. The implementation of the part-time contract has been linked, since the 1980s, to the promotion of employment and its legal regime has been consolidated through several reforms, the most important being that of

1998. On the other hand, the fixed-discontinuous contract has always been restricted to seasonal work. But the 2021 Labour Reform has reconfigured it to generalise it beyond seasonal work and make it the main protagonist in reducing the rate of temporary employment in the Spanish labour market. All these developments lead us to explore the problems of the relationship between indefinite part-time contracts and fixed-discontinuous contracts.

Keywords: Atypical indefinite employment contracts – Part-time work – Fixed-discontinuous work

RESUMO: O traballo a tempo parcial e o traballo fixo-discontinuo foron historicamente esquecidos na lexislación laboral española e ata hai pouco tiveron un papel secundario nos contratos de traballo. A implantación do contrato a tempo parcial está vinculada, desde os anos 80, á promoción do emprego e o seu réxime xurídico consolidouse mediante varias reformas, a máis importante é a de 1998. Por outra banda, o contrato fixo-discontinuo sempre estivo restrinxido ao traballo de temporada. Pero a Reforma Laboral de 2021 reconfigurouna para xeneralizalo máis aló do traballo estacional e convertelo no principal protagonista da redución da taxa de temporalidade no mercado laboral español. Todas estas novedades lévannos a explorar a relación entre contratos indefinidos a tempo parcial e fixos-discontinuos.

Palabras clave: Contratos de traballo indefinido atípico – Tempo parcial – Traballo fixo-discontinuo

SUMARIO

1. DE CÓMO DOS FIGURANTES EN EL ESCENARIO LABORAL HISTÓRICO HAN PASADO A ACTORES PRINCIPALES EN EL ESCENARIO LABORAL ACTUAL.

- 1.1. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y EL TRABAJO FIJO DISCONTINUO EN EL ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO SUBTÍTULO.
- 1.2. DE 1976 A 1984: LEGALIZACIÓN Y NORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y FIJO DISCONTINUO.
- 1.3. LA REFORMA DE 1994: EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL SE PRECARIZA Y SE COME AL FIJO DISCONTINUO.
- 1.4. LA REFORMA DE 1998: CORRECCIÓN DEL RUMBO FLEXIBILIZADOR Y BIPARTICIÓN

DEL FIJO DISCONTINUO. 1.5. DE 2001 A 2013: FLEXIBILIZACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y RENACIMIENTO DEL FIJO DISCONTINUO. 1.6. LA REFORMA LABORAL DE 2021: LA CONSOLIDACIÓN DEL TRABAJO FIJO DISCONTINUO COMO PRIMA DONNA. 2. **¿CÓMO SE DESLINDAN ACTUALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL VERTICAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO?** 3. **¿SE PUEDE SUPERPONER ACTUALMENTE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL HORIZONTAL CON EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO?** 4. **A PROPÓSITO DE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO: ¿SIGUE SIENDO UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL?** 5. **BIBLIOGRAFÍA.**

1. DE CÓMO DOS FIGURANTES EN EL ESCENARIO LABORAL HISTÓRICO HAN PASADO A ACTORES PRINCIPALES EN EL ESCENARIO LABORAL ACTUAL

1.1. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y EL TRABAJO FIJO DISCONTINUO EN EL ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Como las prototípicas necesidades empresariales se cubren a través del trabajo a tiempo completo, el Derecho del Trabajo, desde sus mismos orígenes, se ha construido sobre el contrato de trabajo a tiempo completo. Frente a esas necesidades empresariales, hay otras, más puntuales en el tiempo pero no menos permanentes, cuya cobertura exige un trabajo a tiempo parcial o de temporada. Sin embargo, ni el contrato a tiempo parcial ni el fijo discontinuo aparecían regulados en nuestras leyes laborales históricas, ni en particular las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944. Pero esto no obedecía a que estos trabajos no existieran en la realidad laboral. La explicación de su ausencia en nuestras leyes laborales históricas obedecía a que la libertad de contratación imperante en cuanto a la duración y vigencia de la contratación laboral y la existencia de otros mecanismos de cobertura de las necesidades puntuales de trabajo (horas extras obligatorias, servicios especiales, contratos de obra de corta duración ...) hacían innecesaria una regulación legal de ambas clases de trabajo (González del Rey, 1997: 64-65).

Son las normas profesionales las que, precisamente para atender estas necesidades puntuales de trabajo, nos ofrecen los primeros ejemplos de los que actualmente serían considerados trabajos a tiempo parcial y fijos discontinuos. Durante la II República, la doctrina ya ha rastreado Bases de Trabajo de los Jurados Mixtos (Merino, 1994: 75 ss; González del Rey, 1997: 74 ss) donde se aludía a la contratación por "días o por horas", o de trabajadores "correturnos", "substitutos", "turnantes", "relevantes", "ayudantes", "auxiliares", "subalternos" o "suplentes", todos ellos con una jornada inferior a la completa en su ámbito, bien por horas al día bien por días a la semana, con la reducción proporcional de la retribución para ajustarla a la jornada. Incluso, aunque más excepcional, en algunas Bases de Trabajo se encuentran previsiones que apuntan a normas actuales: obligatoriedad de realizar estos contratos en un modelo donde se consignen las horas, exigencia de aplicarles a estos trabajadores el mismo régimen que a los a tiempo completo o reglas sobre la retribución de horas extraordinarias de estos trabajadores. Durante la dictadura franquista, en las Reglamentaciones de Trabajo y en las Ordenanzas Laborales (González del Rey, 1997: 80 ss) se siguen encontrando rastros de trabajos a tiempo parcial, incluso con denominaciones que mejor delatan esa característica: "jornada reducida", "inferior", "especial", "a media jornada", o "por horas", o trabajadores con "horario restringido", "sin plena dedicación", o pluriempleados. También siguen apareciendo previsiones que emparentan con otras más actuales, como el establecimiento de un mínimo de horas de trabajo, o la preferencia de este personal para ser contratado a tiempo completo. Pero las regulaciones del trabajo a tiempo parcial siguen siendo excepcionales y vinculadas a ciertos sectores productivos. A pesar de este reconocimiento en las normas profesionales, el trabajo a tiempo parcial siguió olvidado en la normativa estatal. La mejor constatación de este olvido lo encontramos a raíz de la implantación del Sistema de Seguridad Social pues los topes mínimos de cotización y las bases tarifadas se aplicaban indistintamente cualquiera que fuera el número de horas trabajadas en la jornada diaria, lo que actuaba como desincentivo a la contratación parcial (Borrajo, 1978: 56 ss).

En cuanto al trabajo de temporada, la doctrina (García, 1990: 5 ss) también ha detectado su regulación en Bases de Trabajo de los Jurados Mixtos, en particular en los sectores agrícolas y hosteleros, donde, además de la duración del contrato vinculada a la temporada, aparecían previsiones específicas sobre otros aspectos contractuales, como la obligatoriedad de la forma escrita, los salarios de temporada, el preaviso del despido, e incluso la obligación de llamamiento en la siguiente temporada, y las preferencias en el llamamiento. Tal obligación de llamamiento seguirá apareciendo, y cada vez con mayor habitualidad, en las Reglamentaciones de Trabajo y en las Ordenanzas Laborales del Régimen franquista. De este modo, el llamamiento se fue consolidando como un derecho consustancial con el trabajo de temporada.

1.2. DE 1976 A 1984: LEGALIZACIÓN Y NORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y FIJO DISCONTINUO

Con los antecedentes de las normas profesionales franquistas, la Ley 16/1976, de 8 de abril, sobre Relaciones Laborales, reguló por primera vez en norma legal el contrato para los "trabajos fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo", atribuyó a quienes realicen tal actividad la consideración de "fijos discontinuos" y la obligación de ser llamados "cada vez que vaya a realizarse", llamamiento a realizar "por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad" y, en caso de incumplimiento, se reconoce al trabajador la posibilidad de accionar por despido, "iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria" (LRL, artículo 16). También la LRL/1976 aludió al trabajo a tiempo parcial, pero de manera más tangencial al establecer que el Ministerio de Trabajo "dictará en cada caso normas" sobre "regímenes de jornadas reducidas", como medidas de fomento empleo "con objeto de facilitar la colocación y empleo efectivo de los trabajadores de más de cuarenta años, de los de capacidad laboral disminuida, de los que tengan a su cargo especiales responsabilidades familiares o de los jóvenes trabajadores que accedan a su primer empleo" (LRL, art. 13). Aunque, hemos de añadir, nunca se llegaron a dictar tales normas.

El Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo) contempló el contrato de trabajo a tiempo parcial con ese

nomen iuris propio y en la sede normativa que actualmente tiene: el artículo 12. Decía en su redacción originaria que “el trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo”. Además, eliminaba el obstáculo a la contratación a tiempo parcial que suponían los topes mínimos de cotización y las bases tarifadas al establecer que “la cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o días realmente trabajados”. Pero, aunque esto suponía un reconocimiento general del contrato de trabajo a tiempo parcial, ello se vió cercenado por lo establecido en la disposición transitoria 3^a: “en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, sólo pueden contratarse a tiempo parcial los trabajadores perceptores de prestación de desempleo; los que hubieran agotado la percepción de la misma, continuando en situación de desempleo; los trabajadores agrarios que hubiesen quedado en desempleo, y los jóvenes menores de veinticinco años”. Lo que, en vista retrospectiva de la evolución del desempleo en nuestro país, era tanto como una sentencia de muerte.

En cuanto al trabajo de temporada, el ET/1980, inspirado en el derecho italiano donde el *lavoro stagionale* es un contrato de trabajo temporal, en su artículo 15.1 enumeraba, entre los contratos de duración determinada, el de que “se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo”. Pero, aunque resultaba chocante con su enumeración entre los contratos temporales, el ET enlazó con los precedentes patrios para agregar que “los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos”, admitiendo, como la LRL/1976, la acción de despido en el supuesto de incumplimiento de la obligación de llamamiento. La Reforma de 1984 (Ley 32/1984, de 2 de agosto) vino a cerrar el ciclo de legalización y normalización de los contratos de trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo que se abrió con

la LRL/1976 y se continuó con el ET/1980, actuando más como una corrección de errores que como reforma de fondo. Con respecto al contrato de trabajo a tiempo parcial, se derogó la disposición transitoria 3^a del ET, con lo cual dicho contrato ya no se vinculaba al fomento del empleo y podía ser formalizado en toda circunstancia, adquiriendo "carta de ciudadanía" (Durán, 1985: 65). Además, y para deslindarlo bien del contrato de trabajo fijo discontinuo, se eliminó, en la definición contenida en el artículo 12 del ET, el periodo anual como módulo de referencia (Cabeza / Lousada, 1999: 22). También esta Reforma de 1984 pretendió solventar la contradicción entre la sede normativa (contratación temporal) y la denominación del contrato (trabajos fijos), a cuyo efecto el contrato fijo discontinuo se suprimió del listado de contratos temporales, y fue regulado en un nuevo apartado 6 del artículo 15. Con este cambio ya quedaba bien claro que no era un contrato temporal, pero no dejaba de ser confuso que su regulación siguiera dentro del artículo 15.

Hemos de añadir que, bajo esta normativa, se produjo el único desarrollo reglamentario específicamente enfocado sobre el régimen laboral del contrato de trabajo a tiempo parcial en el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulaban diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos. Los posteriores reglamentos relativos a contratos de trabajo de duración determinada, que derogaron el RD 2104/1984, solo contemplaban la regulación de los contratos temporales y se olvidaron de los fijos discontinuos.

1.3. LA REFORMA DE 1994: EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL SE PRECARIZA Y SE COME AL FIJO DISCONTINUO
La Reforma de 1994 (Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, y Ley 10/1994, de 19 de mayo) pusieron el contrato de trabajo a tiempo parcial al servicio del fomento del empleo, incluso degradando más allá de lo admisible la protección de las personas trabajadoras al extremo de que en su momento se tildó la regulación como "contrato basura". A consecuencia de esta Reforma, se produjeron los siguientes cambios en el ET (algunos más en el ámbito de la protección social, que, por no tener interés a la exposición, obviaremos):

(1) Se eliminó el límite máximo de dos tercios para deslindar el contrato de trabajo a tiempo parcial del a tiempo completo.

(2) Se volvió a incluir la referencia al periodo anual con lo cual el trabajo fijo discontinuo migró del artículo 15.6 al 12 desapareciendo como una figura contractual autónoma y pasando a ser una modalidad de contrato a tiempo parcial.

(3) Se posibilitó una flexibilidad desmesurada de la jornada a través de la utilización de las horas extraordinarias (inspirada en la “cláusula kapovaz” alemana, aunque sin llegar a admitir un “contrato cero horas”: Cabeza / Lousada, 1998: 35 ss).

1.4. LA REFORMA DE 1998: CORRECCIÓN DEL RUMBO FLEXibilizADOR Y BIPARTICIÓN DEL FIJO DISCONTINUO

La Reforma de 1998 (Real Decreto-Ley 15/1998, de 28 de noviembre, fruto del acuerdo con los agentes sociales) sentó las bases de la regulación vigente del contrato de trabajo a tiempo parcial con una manifiesta consolidación garantista.

Por un lado, se implementaron en la regulación interna los principios de voluntariedad del contrato de trabajo a tiempo parcial y de igualdad de trato con el contrato de trabajo a tiempo completo con la finalidad de ajustar la regulación a las exigencias de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la Unice, el Ceep y la Ces.

Por otro lado, se adoptaron otras medidas de desprecariación, entre las cuales y como destacadas, se vuelve a introducir un límite máximo, ahora del 77% de la jornada a tiempo completo, para deslindar el contrato de trabajo a tiempo parcial del a tiempo completo, se prohíben las horas extras salvo las causadas por fuerza mayor, y se regula un régimen más garantista de horas complementarias.

En cuanto al contrato de trabajo fijo discontinuo, la Reforma de 1998 no supuso cambios pues lo mantuvo dentro del ámbito del contrato de trabajo a tiempo parcial. Pero sí que introdujo una distinción, muy relevante para la evolución legal posterior, entre el contrato a tiempo parcial indefinido que “se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa”, y el contrato a tiempo parcial indefinido que “se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal

de actividad de la empresa". Quedaba así sentada una distinción entre trabajadores fijos discontinuos periódicos (temporada cierta en el sí y en el cuándo) y fijos discontinuos puros (temporada cierta en el sí, pero no en el cuándo).

1.5. DE 2001 A 2013: FLEXIBILIZACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y RENACIMIENTO DEL FIJO DISCONTINUO

La Reforma de 2001 (Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, y Ley 12/2001, de 9 de julio) introdujo algún elemento de flexibilización, pero también de garantismo, acaso en seguimiento de la flexiseguridad entonces de moda. En el primer sentido (flexibilización), se eliminó de nuevo del límite máximo delimitador con la jornada a tiempo completo, eliminación mantenida desde entonces hasta la actualidad.

En el segundo sentido (garantismo), se pretendió evitar que los contratos fijos discontinuos de temporada de fecha incierta, de por sí más precarios que los de fecha cierta dada la incertidumbre del cuándo, fuesen doblemente precarizados por la aplicación de las flexibilidades del trabajo a tiempo parcial, en particular las horas complementarias. Para ello, se trasladó su regulación al artículo 15.8 del ET (de nuevo a la sede de los contratos temporales). O sea, mientras el fijo discontinuo de temporada de fecha cierta se mantenía dentro del trabajo a tiempo parcial, el fijo discontinuo de temporada de fecha incierta recuperaba la autonomía normativa con la finalidad garantista de evitar un caso de doble precariedad.

Tal mantenimiento de los trabajos fijos discontinuos de temporada de fecha cierta dentro de los contratos de trabajo a tiempo parcial determinó que a aquellos se les aplicase una novedad reglamentaria introducida en el artículo 65.3 del Reglamento General de Cotización a través del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre: la posibilidad de mantener el alta y la cotización todo el año en el caso de trabajo a tiempo parcial concentrado en determinados períodos del año.

Una posterior Reforma de 2013 (Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre) acusó una mayor senda de precarización al flexibilizar algunos aspectos de la regulación de las horas complementarias (el porcentaje de horas complementarias pactadas que se podían realizar pasó del 15% al 30%, se redujo el plazo de preaviso de 7 a 3 días, y se introdujo la posibilidad de realizar horas complementarias de

ofrecimiento voluntario hasta un 15%, ampliable al 30% por convenio colectivo, sin sujeción a pacto previo y sin computar para el límite de horas complementarias pactadas). Desde entonces y hasta 2021, no ha habido otros cambios legales sustantivos en orden a la relación existente entre los contratos de trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo, ni en orden a la regulación del tiempo de trabajo o en orden a otros elementos de su regulación que pudieran incidir en la relación existente entre ambos contratos de trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo. Únicamente destacar que, en la refundición del ET (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), se le da al contrato fijo discontinuo de temporada de fecha incierta una sede normativa autónoma al traspasar el régimen del artículo 15.8 al 16, entonces vacío de contenido.

1.6. LA REFORMA LABORAL DE 2021: LA CONSOLIDACIÓN DEL TRABAJO FIJO DISCONTINUO COMO PRIMA DONNA

Culminando (de momento) la tortuosa evolución normativa del contrato de trabajo fijo discontinuo, la Reforma de 2021 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) ha consagrado la autonomía normativa plena del contrato fijo discontinuo al contemplar su regulación en el artículo 16 del ET, una sede normativa diferente al contrato temporal y al contrato a tiempo parcial (volviendo en este sentido a la LRL/1976), y ha procedido a una reforma amplia al extremo de convertirlo (como otros que hay en el ET) en un macro-artículo (su texto anterior tenía 212 palabras distribuidas en 4 apartados, mientras el texto actual tiene 785 palabras distribuidas en 8 apartados), y que, además de amplia, es también una reforma profunda con (según la Exposición de Motivos del RDL 32/2021) tres grandes cambios sustantivos:

- La eliminación (en palabras de su Exposición de Motivos) de "la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas". Tal unificación se suele valorar como buena en sí misma, y en efecto supone una simplificación de la regulación, una homogeneización de derechos y un alineamiento con la regulación de seguridad social. Pero su bondad está sobre todo en que la unificación

se ha realizado trayendo el trabajo fijo periódico (antes integrado en la regulación del trabajo a tiempo parcial) al ámbito del trabajo fijo discontinuo (de regulación independiente), y no al revés, lo que hubiera diluido la finalidad garantista de la vieja Reforma de 2001 (esta Reforma, al separar la regulación del contrato de trabajo de temporada incierta de la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, blindó aquel frente a la doble precariedad).

— La notable ampliación del ámbito del trabajo fijo discontinuo al permitirlo en el marco de contratas y en empresas de trabajo temporal. Aquí la Exposición de Motivos es parca pues se limita a decir que "podrán, además, desarrollarse a través de la contratación fija-discontinua, las actividades realizadas al amparo de contratas", pero sin explicar porque se llega a esa consideración; y nada se dice sobre el fijo discontinuo en el ámbito de las ETT. Seguramente esa parquedad obedezca a que esas ampliaciones no estaban en el propósito inicial de quienes negociaron la reforma, sino que obedecen a dos hitos jurisprudenciales acaecidos durante la negociación que prohibieron la contratación temporal en el caso de contratas (STS 29/12/2020, RCUD 240/2018) y la contratación por las ETT de personal fijo discontinuo para poner a disposición de EU (STS 30/07/2020, RCUD 3898/2017). La exigencia del empresariado de revertir esas prohibiciones para recuperar espacios de flexibilidad en la gestión del personal fue asumida por los sindicatos y por el Gobierno, pero en el primer caso reconvirtiendo lo que antes era un espacio de empleo temporal en un espacio de empleo fijo discontinuo, y en ambos casos con una regulación específica que crea dos nuevas modalidades de contratación fija discontinua donde, frente a la tradicional modalidad de temporada en que la discontinuidad viene determinada por la realidad de la temporada, la discontinuidad es ficticia por imperio de la ley (los periodos de espera de recolocación entre contratas o entre contratos de puesta a disposición, según los casos).

— La Exposición de Motivos se refiere también a ciertas novedades en los derechos de las personas trabajadoras fijas discontinuas. Sin duda la más trascendente es que "(se) subraya el carácter indefinido de la relación laboral" mediante

(se sobreentiende) el derecho al llamamiento, que, sin ser novedad para la modalidad de trabajo de temporada, si es novedosa su extensión a las nuevas modalidades de trabajo discontinuo. También "(se) garantiza el principio de no discriminación e igualdad de trato", o "(se) asegura la estabilidad, la transparencia y la previsibilidad del contrato", aunque la igualdad y la transparencia no son tanto un mérito de la Reforma como una imposición del Derecho de la Unión europea, que, a lo menos respecto a la transparencia, aún no está del todo garantizada. Finalmente, la Exposición de Motivos reconoce "(otorgar) un papel fundamental a la negociación colectiva", lo que (está sí es otra novedad a valorar sin reparos) supone una potenciación de la autonomía colectiva en línea con artículo 37 de la Constitución Española. Con todos estos cambios, la contratación fija discontinua supera el nicho de empleo que tenía hasta la Reforma de 2021. Es verdad que la tradicional modalidad de trabajo fijo discontinuo por la naturaleza de la actividad vinculado a la agricultura (donde nació) y al turismo (tras la eclosión de este sector hace más de seis décadas), ya había conocido alguna expansión en actividades de extinción de incendios o actividades escolares auxiliares (comedor, limpieza, conserjería). Pero es con las dos nuevas modalidades en el marco de contratas y respecto a ETT cuando se produce la mayor expansión en cuanto, a través de la interposición de una empresa contratista o de una ETT, la contratación fija discontinua se puede predicar de cualquier sector productivo.

2. ¿CÓMO SE DESLINDAN ACTUALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL VERTICAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO?

A la vista de la nueva regulación del contrato de trabajo fijo discontinuo, la primera cuestión a resolver es su deslinde con el contrato de trabajo a tiempo parcial, en concreto con el trabajo a tiempo parcial de distribución vertical pues obviamente no hay mayores problemas de deslinde con el trabajo a tiempo parcial de distribución horizontal, y más en particular con aquel trabajo a tiempo parcial vertical en que el año es el módulo de referencia para fijar la parcialidad.

El único intento histórico de deslinde lo encontramos en la Reforma de 1984. Dicha Reforma, que era apenas una

corrección de errores de la novedosa regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial acometida en el ET/1980, eliminó la referencia a la jornada anual como módulo de referencia en el concepto entonces vigente de trabajo a tiempo parcial. Con esta eliminación, el contrato de trabajo a tiempo parcial de distribución vertical sería aquel en que se trabajasen varios días por referencia a la semana o al mes, pero no al año, en cuyo caso sería contrato de trabajo fijo discontinuo. Pues bien, este problema de deslinde desapareció con la Reforma de 1994 pues el contrato de trabajo fijo discontinuo fue deglutido por el contrato de trabajo a tiempo parcial, con lo cual tampoco había mucha necesidad de deslindar nada, y aunque es verdad que la Reforma de 2001 atribuyó independencia conceptual al contrato de trabajo fijo discontinuo de temporada de fecha incierta, el de fecha cierta se mantuvo integrado dentro del contrato de trabajo a tiempo parcial, con lo cual seguía siendo innecesario el deslinde.

Vuelve el problema a reaparecer con intensidad tras el RDL 32/2021 pues el trabajo fijo discontinuo de temporada cierta en el sí y en el cuándo se ha desmembrado del contrato de trabajo a tiempo parcial para pasar al artículo 16 del ET y ello plantea la novedosa cuestión de cómo se delimita con el resto de los trabajos fijos a tiempo parcial del artículo 12 del ET.

Una interpretación que eliminaría de raíz todo el problema (se murió el perro ...) es la de considerar que, aunque no se ha modificado el concepto de trabajo a tiempo parcial contenido en el artículo 12 del ET, con el desmembramiento del contrato de trabajo fijo discontinuo de temporada de fecha cierta y su unificación con el de temporada de fecha incierta, desaparece la posibilidad de un contrato de trabajo a tiempo parcial vertical con referencia a un módulo anual. Según esta interpretación, mantener tal posibilidad no cumpliría con el objetivo de la reforma en orden a unificación de los contratos de trabajo fijos discontinuos de temporada de fecha cierta e incierta. "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" (Gordo, 2022: 44).

La Seguridad Social, en su boletín Noticias RED de 14 de enero de 2022, se apunta a esta interpretación

reconduciendo el tiempo parcial sobre base anual al terreno del contrato fijo-discontinuo. Un criterio excluyente que se ha reiterado en el Boletín Noticias RED de 14 de julio de 2022. Este criterio emparenta con la Reforma de 1984 que (recordemoslo) eliminó la referencia anual en el concepto de trabajo a tiempo parcial del artículo 12 del ET. Sin embargo, la Reforma de 2021 no ha eliminado tal referencia temporal. Además, y a pesar de los Boletines de Noticias RED de la Seguridad Social, sigue vigente la posibilidad de mantenimiento de alta y cotización durante todo el año en el supuesto de trabajo a tiempo parcial concentrado que se contempla en el artículo 65.3 del Reglamento General de Cotización. No solo eso, esa posibilidad se sigue concretando en las órdenes anuales de cotización (Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024, véase su artículo 40). Por ello y sobre todo porque la Reforma de 2021 no ha alterado la redacción del artículo 12 del ET, la doctrina mayoritaria se ha manifestado a favor de la posibilidad del contrato a tiempo parcial vertical con referencia anual. Una vez admitida la posibilidad, la cuestión es cómo distinguimos ese contrato a tiempo parcial vertical con referencia anual del contrato de trabajo fijo discontinuo de temporada de fecha cierta.

Aquí hay opiniones divergentes, que podríamos clasificar en dos grupos: quienes buscan criterio objetivo de distinción y quienes lo dejan a la autonomía de la voluntad de las partes. En el primer grupo, se ha buscado la diferencia "en función de si la prestación está perfectamente delimitada temporalmente o no lo estuviera tanto, el primer escenario caería en el terreno del contrato a tiempo parcial y el segundo en el de fijos discontinuos" (López / Ramos, 2022: 115; Núñez-Cortes, 2022: 81-82). Pero este criterio no es operativo porque la voluntad reformadora es reconducir todos los trabajos fijos discontinuos al artículo 16, estén o no estén perfectamente delimitadas las fechas de la estación, la temporada o la ejecución cierta, o no lo estuvieran tanto. También se ha buscado la diferencia en la concurrencia de una causa empresarial objetiva: "si hay causa que justifica la

intermitencia del contrato, por tanto, habrá contrato de trabajo fijo discontinuo; si no la hay, habrá contrato a tiempo parcial” (Monreal, 2022: 63 ss). En este sentido, se pone como ejemplo claro de calificación como trabajo a tiempo parcial: “en un restaurante abierto todo el año con el mismo volumen de actividad todo el año, una persona contratada para reforzar la plantilla los fines de semana lo será a tiempo parcial” y “lo mismo que si el restaurante hace la contratación, por ejemplo, para trabajar 15 días al mes todos los meses”; y como ejemplo en que habría dudas: “si esa misma persona es contratada por el restaurante para trabajar durante 6 meses al año con carácter alterno, a razón de un mes de trabajo y un mes de inactividad” (Monreal, *ibidem*). Pero el legislador no da datos de cuáles sean las causas a tomar en consideración y la doctrina que sigue este criterio no acaba de concretar, más allá de excluir la arbitrariedad, cuáles sean esas causas. Se plantea que lo pueda ser una causa productiva u organizativa, pero no económica porque supondría transferir al trabajador el riesgo empresarial (Monreal, *ibidem*), e incluso se duda de las fronteras entre factores productivos y organizativos para concluir que “quizás la predeterminación de la intermitencia, en el marco de contratas o encargos de servicios contratados previamente, sirva de referencia para aceptar fijos discontinuos, dejando a la libre organización empresarial la contratación indefinida a tiempo parcial”, pero también advirtiendo que “este tipo de fronteras difusas puede ocasionar riesgos de fraude a la protección por desempleo” (Vicente / Lahera, 2023: 71-73). Insistiendo en la necesidad de un criterio de carácter objetivo, pero transmitiendo una cierta sensación de frustración en la búsqueda de cuál sea ese criterio objetivo, alguna doctrina hace un llamamiento al legislativo para que llene esta laguna: “ante la dificultad de encontrar una causa verdaderamente sólida, urge una modificación legislativa que introduzca un claro criterio de deslinde entre ambas modalidades de contratación” (Aragón, 2025: 206).

En el segundo grupo, se descarta una distinción en base a hechos objetivos y sería la voluntad de las partes la que resolverá la cuestión según sus legítimos intereses en orden a acogerse a la regulación del trabajo fijo a tiempo parcial

(artículo 12) o del trabajo fijo discontinuo (artículo 16), que presentan diferencias varias en el aspecto laboral, y acaso la más significativa la relativa a las horas de trabajo más allá de la jornada pactada, pues en el trabajo a tiempo parcial están prohibidas las horas extras y se permiten las complementarias, mientras en el fijo discontinuo aquellas se permiten mientras que estas últimas no se contemplan. O sea, atendiendo a sus legítimos intereses, serán las partes las que decidirán que regulación más les conviene sin haber datos de carácter objetivo que les obliguen a convenir una cosa u otra (Ballester, 2022: 88; Merino, 2023: 38-39). Parece ser este criterio de atender primordialmente a la voluntad de las partes el criterio de la Dirección General de Trabajo expresado en la Resolución de 24 de junio de 2022 (DGT-SGON-358NRG) (citada por Duque, 2023: 20).

Nos parece adecuado este criterio de remisión a la autonomía de la voluntad como una regla de razonable flexibilidad para atender legítimos intereses de las partes contractuales sin perjuicio para los derechos de las personas trabajadoras que, en el ámbito laboral, quedan salvaguardados tanto si la contratación es fija a tiempo parcial como si es fija discontinua dadas las garantías de estabilidad que ambas regulaciones conceden a favor de las personas trabajadoras. Aunque esta autonomía seguramente se debe someter a ciertas limitaciones en orden a su ámbito de actuación.

La primera de esas limitaciones se deriva de la centralidad del contrato fijo discontinuo en el régimen de contratación laboral diseñado por la Reforma de 2021, lo que permite sostener una suerte de preferencia frente al contrato a tiempo parcial vertical con referencia anual, y en este sentido, acaso se debería descartar la posibilidad de derivación hacia el contrato a tiempo parcial vertical con referencia anual en los supuestos de trabajos estacionales y de temporada, limitando el juego de la autonomía a los trabajos intermitentes de ejecución cierta, determinada o no. La segunda de esas limitaciones, consecuencia de la anterior preferencia de la contratación fija discontinua insertada en el designio legislativo, sería la de examinar con un escrutinio exigente la voluntad de las partes, en particular la voluntad de la persona trabajadora, en orden a la derivación hacia el

contrato a tiempo parcial vertical, de manera que se impida la imposición a la persona trabajadora de un contrato de trabajo a tiempo parcial sin que hubiera manifestado dicha preferencia y sin que hubiere interés de la empresa en orden a la fórmula contractual o el que hubiere fuera arbitrario.

Desde la perspectiva de la protección social, esta preferencia implícita en el designio reformador a favor de la contratación fija discontinua ayudaría a disipar dudas de eventual fraude en orden al acceso a la protección por desempleo. La derivación hacia el contrato a tiempo parcial vertical con referencia anual tendría sentido para la persona trabajadora cuando, gracias a la aplicación del artículo 65 del Reglamento General de Cotización, tuviere más interés en mantener la situación de alta durante todo el año a los efectos de prestaciones de Seguridad Social diferentes al desempleo.

3. ¿SE PUEDE SUPERPONER ACTUALMENTE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL HORIZONTAL CON EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO?

Una segunda cuestión muy problemática referida a las relaciones entre el contrato de trabajo a tiempo parcial y el contrato de trabajo fijo discontinuo, en esta ocasión en relación con el trabajo a tiempo parcial horizontal, probablemente la más problemática planteada con la nueva regulación de la contratación fija discontinua atendiendo a su relevante trascendencia práctica, es si es posible superponer el trabajo a tiempo parcial horizontal con el contrato de trabajo fijo discontinuo, o, dicho sea más sencillamente, si cabe un contrato de trabajo fijo discontinuo a tiempo parcial. Sobre esta cuestión se han vertido fundadas opiniones doctrinales en sentido afirmativo alegando la libertad de contratar a tiempo parcial con carácter indefinido o temporal (Biurrun, Morales, Moreno, Ron y Vicente, 2022; Vicente / Lahera, 2023: 42-43), o la supuesta contradicción de la solución negativa con la Directiva sobre trabajo a tiempo parcial en la medida en que, en contra de su cláusula 5^a, se obstaculiza el contratar a tiempo parcial (Cruz, 2022: 150). Pero estas opiniones (insistimos que fundadas) tropiezan con lo establecido en el artículo 16.5.II del ET según el cual los convenios colectivos de ámbito sectorial “podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo

justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos". Y es que esta habilitación a la negociación colectiva está presuponiendo una prohibición legal implícita de celebrar un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.

Prohibición que, a nuestro juicio, está justificada en un objetivo legítimo (la protección frente a una doble precariedad) y es proporcional (en cuanto permite a la negociación colectiva descolgarse de la prohibición en determinadas circunstancias), lo que excluye la supuesta contradicción con la Directiva sobre trabajo a tiempo parcial. El origen de la norma lo encontramos en la Reforma de 2001, en que, mientras el contrato de temporada cierta en el sí y en el cuándo se mantuvo integrado dentro de la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial (como se establecía desde la Reforma de 1994), el fijo discontinuo de temporada cierta en el sí, pero no el cuándo adquirió autonomía, desvinculándose de la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial. Lo pretendido con tal bifurcación era prevenir la precariedad que se podría producir si a la flexibilidad derivada de la incertidumbre de la temporada incierta en el cuándo y la sumisión al llamamiento, se unía la derivada en particular de la aplicación de las horas complementarias según la normativa reguladora del trabajo a tiempo parcial.

Ahora bien, la prohibición de la contratación a tiempo parcial dentro de la temporada podría suponer un inconveniente desproporcionado para la actividad empresarial en determinados sectores productivos. De ahí la lógica de habilitar a los convenios sectoriales para la admisión de contratación de personal fijo-discontinuo a tiempo parcial en un nivel, el sectorial, donde el poder sindical es significativo y, a cambio de esa concesión, probablemente obtener otras en favor de las personas trabajadoras. Tal habilitación no es una habilitación general, sino estrictamente causal, que tiene como presupuesto "cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen", y, en cumplimiento de esa causalidad y por razón de transparencia, esas peculiaridades se deberían detallar en el texto del convenio colectivo.

No cuestionamos que con la Reforma de 2021, al unificar las dos categorías más tradicionales de trabajo fijo discontinuo bajo un contrato único con autonomía propia, y al añadir

otras dos modalidades nuevas, se ha alterado el trasfondo de la prohibición, que ahora se aplica a todas las modalidades de contrato de trabajo fijo discontinuo, y no solo al cierto en el sí, pero no en el cuándo, y ello acaso no sea tan razonable, de ahí que lege ferenda se puede cuestionar su mantenimiento en términos aplicativos tan amplios. Pero lege lata no es posible una interpretación diferente a la negativa pues, al habilitar a la negociación colectiva sectorial para la excepción, el artículo 16.5 del ET presupone implícitamente la existencia de la prohibición. Y además la lógica tuitiva de evitar la doble precariedad del trabajo fijo discontinuo más el trabajo a tiempo parcial se mantiene intacta para el contrato fijo discontinuo cierto en el sí, pero no en el cuándo.

4. A PROPÓSITO DE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO: ¿SIGUE SIENDO UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL?

Una tercera, y última, cuestión que se nos plantea en orden a las relaciones entre el contrato de trabajo a tiempo parcial y el contrato de trabajo fijo discontinuo, es si, una vez deslindados sus respectivos ámbitos de actuación y de descartar la posible superposición de sus regulaciones, podemos concluir que el contrato de trabajo fijo discontinuo no tiene que ver con el contrato de trabajo a tiempo parcial. Pues va a ser que no. Y es que, por muchas vueltas que le demos en España al contrato de trabajo fijo discontinuo, un trabajador fijo discontinuo, desde la perspectiva del Derecho de la Unión europea, es un trabajador a tiempo parcial en el sentido de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, según se define en su cláusula 3^a, apartado 1 ("un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable"). De hecho, la única ocasión en que el Tribunal de Justicia (Auto de 15/10/2019, C-439/18 y C-472/18) ha analizado un supuesto que, según la Reforma de 2021, se calificaría hoy día de contratación fija discontinua (el personal de la Agencia Tributaria contratado para la campaña del IRPF), lo ha hecho a la luz de dicha Directiva 97/81/CE.

De ahí que la doctrina judicial (STSJ/Galicia de 15 de septiembre de 2023, rec. 2042/2023) haya aplicado a una persona trabajadora fija discontinua una prescripción de la Directiva que, sin embargo, no tiene parangón en la regulación del contrato fijo discontinuo contemplada en el artículo 16 del ET: la conversión de un contrato fijo continuo en un contrato fijo discontinuo se somete al principio de voluntariedad en los términos establecidos en la cláusula 5ª, apartado 2, de dicha Directiva, a cuyo tenor "el rechazo de un trabajador a ser transferido de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial o viceversa, no debería por sí mismo constituir un motivo válido de despido, sin perjuicio de la posibilidad de realizar despidos, de conformidad con las legislaciones, convenios colectivos y prácticas nacionales, por otros motivos tales como los que pueden derivarse de las necesidades de funcionamiento del establecimiento considerado". Lo cual permite deducir: (1) que la conversión de un contrato fijo continuo en fijo discontinuo solo puede realizarse por acuerdo individual, sin que pueda imponerse por acuerdo colectivo, y menos aún por decisión unilateral de la empresa ni siquiera a través de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo; (2) que la persona trabajadora no puede ser despedida por consecuencia de negarse a aceptar una propuesta empresarial de conversión de su contrato fijo continuo en fijo discontinuo; y (3) que sí puede ser despedida cuando, subyacentes a la oferta empresarial de conversión, existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción suficientes para el despido (Lousada, 2024: 59). ¿Cómo se traducen estas exigencias comunitarias a la calificación del despido en derecho interno como nulo, improcedente o procedente? Si la empresa alega y prueba una causa económica, técnica, organizativa o de producción suficiente para justificar la extinción por causas objetivas, y cumple las demás exigencias legales, el despido será procedente. En otro caso, será improcedente. Pero si no hay causas suficientes y la única razón relevante ha sido la negativa de la persona trabajadora a la propuesta empresarial de conversión del contrato, el despido entendemos será nulo por vulneración del derecho a la tutela

judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución Española porque, aunque no exista una reclamación judicial u otra actuación dirigida a formalizar una contienda judicial, se ha cerrado la posibilidad de una reclamación judicial contra la actuación de la empresa que, a pesar de la negativa de la persona trabajadora, pretendiese imponer la conversión, una reclamación judicial que, además de tener expectativas de éxito dada la ilegitimidad de la imposición, sí blindaría frente a un despido en represalia por la reclamación. O sea, no sería lógico que el despido por rechazar la propuesta empresarial de conversión derivase en una consecuencia jurídica de menor relevancia (improcedencia del despido) a la que tendría el despido por reclamar frente a una unilateral decisión empresarial de conversión (nulidad del despido). El mantenimiento del contrato de trabajo fijo discontinuo bajo el amparo de la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial contenido en el Derecho de la Unión Europea, se compadece, además, con la circunstancia material de que se trata de un contrato que, por muy fijo que sea, es precario. No se desconoce que, en el derecho interno de España, y ateniéndonos a la Reforma de 2021, el contrato fijo discontinuo tiene un *nomen iuris* propio, también una *sede iuris* propia y una regulación diferenciada frente al contrato de trabajo a tiempo parcial. Además, y dado el reconocimiento de la fijeza de la relación laboral, se satisface el principio de estabilidad en el empleo, lo que nos sitúa formalmente en una contratación laboral típica. Rema en esa misma consideración la notable ampliación del ámbito de actuación del trabajo fijo discontinuo pues, a través de la interposición de una empresa contratista o de una ETT, la contratación fija discontinua se puede predicar de cualquier sector productivo (y no solo de las actividades que son fijas discontinuas por naturaleza como era lo que antes ocurría). Sin embargo y desde una perspectiva material, la discontinuidad en la actividad laboral no asegura el pleno empleo durante todos los días laborables del año, ni tampoco a jornada completa, lo que nos coloca en el ámbito de la precariedad laboral, junto con el trabajo a tiempo parcial. A ello se puede sumar, como en este otro contrato, una marcada feminización del trabajo (a lo menos en la

modalidad tradicional de trabajo fijo discontinuo; está por ver qué pasa en las nuevas modalidades de contratas y ETTs). En conclusión, el contrato de trabajo fijo discontinuo sigue siendo, a los efectos del Derecho de la Unión Europea, un contrato de trabajo a tiempo parcial y, como lo es este, sigue siendo un contrato de trabajo atípico, por muy fijo que sea.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina (2025): "La protección social de los trabajadores fijos discontinuos, con especial atención a la prestación por desempleo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, núm. 484.
- BALLESTER PASTOR, María Amparo (2022): *La Reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Ministerio de Trabajo y Economía Social (Madrid).
- BIURRUN MANCISIDOR, Garbiñe / MORALES VÁLLEZ, Concepción / MORENO GÓMEZ-ALLER, Ignacio / RON LATAS, Ricardo Pedro / VICENTE ANDRÉS, Raquel (2022): "¿Se puede celebrar un contrato fijo-discontinuo a tiempo a tiempo parcial tras la entrada en vigor del RD-Ley 32/02", *Sepín Laboral y Seguridad Social*, Encuesta Jurídica Mayo 2022.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén (1978): "Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social", *Revista de Política Social*, núm. 120.
- CABEZA PEREIRO, Jaime / LOUSADA AROCHENA, José Fernando (1999): *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Editorial Comares (Granada).
- CRUZ VILLALÓN, Jesús (2022): "El impacto de la Reforma laboral de 2021 sobre la negociación colectiva", *Labos*, vol. 3, núm. 1.
- DUQUE GONZÁLEZ, Mario (2023): "El contrato fijo-discontinuo tras el RD-Ley 32/2021: la introducción del trabajo a llamada en el ordenamiento español", *Trabajo y Derecho – La Ley*, núm. 97.
- DURÁN LÓPEZ, Federico (1985): "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en el libro *Comentarios a la nueva legislación laboral* (coord.: Miguel RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER), Editorial Tecnos (Madrid).

- GARCÍA ORTEGA, Jesús (1990): *Las relaciones laboral y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos*, Editorial Bosch (Barcelona).
- GOERLICH PESET, José María (2022): "Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías", *Labos*, vol. 3 – número extraordinario "La reforma laboral de 2021".
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio (1997): El contrato de trabajo a tiempo parcial, tesis doctoral accesible en abierto, Universidad de Oviedo.
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio (1998): *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Thomson Reuters Aranzadi (Navarra).
- GORDO GONZÁLEZ, Luis (2022): "El contrato fijo-discontinuo: Nuevo pilar de la contratación laboral estable", *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 13.
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes / RAMOS MORAGUES, Francisco (2022): *La contratación laboral en la reforma de 2021*, Tirant lo Blanch (Valencia).
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2024): *El contrato fijo discontinuo tras la Reforma laboral*, Editorial Bomarzo (Albacete).
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando / NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar (2015): *El contrato de trabajo a tiempo parcial: nuevas reglas para viejos problemas*, Editorial Tecnos (Madrid).
- MERINO SEGOVIA, Amparo (2023): "Régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo. Algunas consideraciones relativas a la ordenación del llamamiento", *Revista de Derecho Social*, núm. 103.
- MERINO SENOVILLA, Henar (1994): *El trabajo a tiempo parcial: (un tratamiento diferente del tiempo de trabajo)*, Lex Nova (Valladolid).
- MONREAL BRINGSVAERD, Erik (2022): "Las causas del contrato temporal por circunstancias de la producción y del contrato fijo discontinuo: problemas de seguridad jurídica", *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Iustel*, núm. 62.

NÚÑEZ-CORTES CONTRERAS, Pilar (2022): "El contrato fijo discontinuo: precisiones conceptuales, requisitos y derechos de las personas trabajadoras", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 17.

VICENTE PALACIO, María Arántzazu / LAHERA FORTEZA, Jesús (2023): *Los contratos de trabajo fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial*, Editorial Aranzadi (Navarra).