

CONTRATACIÓN POR TEMPO INDEFINIDO “ATÍPICA”: O CONTRATO A TEMPO PARCIAL E O CONTRATO FIXO- DISCONTINUO

JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA

Maxistrado especialista da Orde Social – Profesor asociado
Tribunal Superior de Xustiza de Galicia – Universidade de Coruña (España)
fernando.lousada@udc.gal

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 novidades lévannos a explorar a relación entre contratos indefinidos a tempo parcial e fixos-discontinuos.

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

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

SUMARIO

1. DE COMO DOUS FIGURANTES NO ESCENARIO LABORAL HISTÓRICO PASARON A SER ACTORES PRINCIPAIS NO ESCENARIO LABORAL ACTUAL. 1.1. O TRABALLO A TEMPO PARCIAL E O TRABALLO FIXO-DISCONTINUO NA ORIXE DO DEREITO DO TRABALLO 1.2. DE 1976 A 1984: LEGALIZACIÓN E NORMALIZACIÓN DOS CONTRATOS A TEMPO PARCIAL E FIXO-DISCONTINUO. 1.3. A REFORMA DE 1994: O CONTRATO A TEMPO PARCIAL PRECARÍZASE E ABSORBE AO FIXO-DISCONTINUO. 1.4. A REFORMA DE 1998: CORRECCIÓN DO RUMBO FLEXIBILIZADOR E BIPARTICIÓN DO FIXO-DISCONTINUO.

1.5. DE 2001 A 2013: FLEXIBILIZACIÓN DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL E REXURDIMENTO DO FIXO-DISCONTINUO
1.6. A REFORMA LABORAL DE 2021: A CONSOLIDACIÓN DO TRABALLO FIXO-DISCONTINUO COMO PRIMA DONNA. **2. COMO SE DIFERENCIAN ACTUALMENTE O CONTRATO DE TRABALLO A TEMPO PARCIAL VERTICAL E O CONTRATO DE TRABALLO FIXO-DISCONTINUO?. 3. PODE SUPERPOÑERSE ACTUALMENTE O TRABALLO A TEMPO PARCIAL HORIZONTAL CO CONTRATO DE TRABALLO FIXO-DISCONTINUO?. 4. SOBRE A NATUREZA XURÍDICA DO CONTRATO FIXO-DISCONTINUO: SEGUE A SER UN CONTRATO DE TRABALLO A TEMPO 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. O TRABALLO A TEMPO PARCIAL E O TRABALLO FIXO-DISCONTINUO NA ORIXE DO DEREITO DO TRABALLO

Dado que as necesidades empresariais prototípicas se cobren a través do traballo a tempo completo, o Dereito do Traballo, desde os seus propios inicios, construíuse sobre o contrato de traballo a tempo completo. Fronte a esas necesidades, existen outras, máis puntuais no tempo pero non menos permanentes, cuxa cobertura require un traballo a tempo parcial ou de carácter estacional. Porén, nin o contrato a tempo parcial nin o contrato fixo-discontinuo aparecían regulados nas nosas leis laborais históricas, nin sequera nas Leis de Contrato de Traballo de 1931 e 1944.

Mais isto non se debía á inexistencia destes traballos na realidade laboral. A explicación da súa ausencia nas leis laborais históricas estaba en que a liberdade de contratación vixente en relación coa duración e vixencia da relación laboral, xunto coa existencia doutros mecanismos para cubrir as necesidades puntuais de traballo (horas extraordinarias obrigatorias, servizos especiais, contratos de obra de curta duración...), facían innecesaria unha regulación legal específica para ambas formas de traballo (González del Rey, 1997: 64-65).

Son as normas profesionais as que, precisamente para atender esas necesidades laborais puntuais, nos ofrecen os primeiros exemplos do que hoxe consideraríamos traballos a tempo parcial e traballos fixo-discontinuos.

Durante a II República, a doutrina xa ten identificado Bases de Traballo dos Xurados Mixtos (Merino, 1994: 75 ss; González del Rey, 1997: 74 ss) nas que se facía referencia á contratación “por días ou por horas”, ou de traballadores “corretornos”, “substitutos”, “turnantes”, “relevantes”, “axudantes”, “auxiliares”, “subalternos” ou “suplentes”, todos eles con xornada inferior á completa no seu ámbito, ben por horas ao día ou por días á semana, cunha redución proporcional da retribución para axustala á xornada. Incluso, aínda que de xeito máis excepcional, nalgúns Bases de Traballo recóllense previsións que apuntan xa cara a normas actuais: obrigatoriedade de formalizar estes contratos nun modelo no que consten as horas, esixencia de aplicarlles o mesmo réxime que aos traballadores a tempo completo, ou regras sobre a retribución das horas extraordinarias destes traballadores.

Durante a ditadura franquista, tanto nas Regulamentacións de Traballo coma nas Ordenanzas Laborais (González del Rey, 1997: 80 ss), seguen atopándose trazas de traballos a tempo parcial, mesmo con denominacións que delatan con maior claridade esa condición: “xornada reducida”, “inferior”, “especial”, “a media xornada” ou “por horas”, ou traballadores con “horario restrinxido”, “sen plena dedicación” ou en situación de pluriemprego. Tamén aparecen previsións que se asemellan ás actuais, como o establecemento dun mínimo de horas de traballo ou a preferencia deste persoal para ser contratado a tempo completo. Con todo, as regulacións do traballo a tempo parcial seguían a ser excepcionais e ligadas a determinados sectores produtivos.

A pesar deste recoñecemento nas normas profesionais, o traballo a tempo parcial continuou ausente da normativa estatal. A mellor proba deste esquecemento atopámola coa implantación do Sistema de Seguridade Social, pois os topes mínimos de cotización e as bases tarifadas aplicábanse indistintamente, fose cal fose o número de horas traballadas

na xornada diaria, o que actuaba como desincentivo á contratación a tempo parcial (Borrajo, 1978: 56 ss).

En canto ao traballo de temporada, a doutrina (García, 1990: 5 ss) tamén ten identificado a súa regulación nas Bases de Traballo dos Xurados Mixtos, en particular nos sectores agrícola e hostaleiro, onde, ademais da duración do contrato vencellada á temporada, aparecían previsións específicas sobre outros aspectos contractuais: obrigatoriedade da forma escrita, salarios de temporada, preaviso do despedimento, e mesmo a obrigatoriedade de chamamento na seguinte campaña, así como a preferencia no dito chamamento. Esta obrigatoriedade de chamamento seguiría aparecendo, e con cada vez maior frecuencia, nas Regulamentacións de Traballo e nas Ordenanzas Laborais do réxime franquista. Deste xeito, o chamamento foi consolidándose como un dereito consubstancial ao traballo de temporada.

1.2. DE 1976 A 1984: LEGALIZACIÓN E NORMALIZACIÓN DOS CONTRATOS A TEMPO PARCIAL E FIXO-DISCONTINUO
Coa base das normas profesionais franquistas, a Lei 16/1976, do 8 de abril, sobre Relacións Laborais, regulou por primeira vez nunha norma legal o contrato para "traballos fixos na actividade da empresa, pero de carácter discontinuo". Esta norma atribuíu a quen realizase dita actividade a condición de "fixo-discontinuo" e establecía a obrigatoriedade de ser chamado "cada vez que fose realizarse" o traballo, chamamento que debía efectuarse "por rigurosa antigüidade dentro de cada especialidade". En caso de incumprimento, recoñecía-se ao traballador a posibilidade de interpoñer acción por despedimento, "iniciándose o prazo desde o día en que tivese coñecemento da falta de convocatoria" (LRL, artigo 16).

A LRL/1976 tamén aludía ao traballo a tempo parcial, aínda que de maneira máis tangencial, ao establecer que o Ministerio de Traballo "ditará en cada caso normas" sobre "réximes de xornadas reducidas", como medidas de fomento do emprego "co obxecto de facilitar a colocación e emprego efectivo dos traballadores maiores de corenta anos, das persoas con capacidade laboral diminuída, das que teñan ao seu cargo responsabilidades familiares especiais ou dos

mozos que accedan ao seu primeiro emprego” (LRL, art. 13). Cómpre engadir que tales normas nunca chegaron a ser ditas.

O Estatuto dos Traballadores (Lei 8/1980, do 10 de marzo) contemplou o contrato de traballo a tempo parcial co seu *nomen iuris* propio e na sede normativa que aínda conserva: o artigo 12. Na súa redacción orixinal, establecía que “entenderase que o traballador está contratado a tempo parcial cando preste os seus servizos durante un determinado número de días ao ano, ao mes ou á semana, ou durante un determinado número de horas, respectivamente inferior a dous terzos dos considerados habituais na actividade de que se trate no mesmo período de tempo”. Ademais, eliminaba o obstáculo que supoñían os topes mínimos de cotización e as bases tarifadas, ao dispoñer que “a cotización á Seguridade Social efectuarase en función das horas ou días realmente traballados”.

Porén, malia supor un recoñecemento xeral do contrato de traballo a tempo parcial, este viuse limitado polo establecido na disposición transitoria terceira: “mentres persistan as actuais circunstancias de emprego, só poderán ser contratados a tempo parcial os traballadores perceptores da prestación por desemprego; os que a tivesen esgotado e seguisen en situación de desemprego; os traballadores agrarios que quedasen en desemprego, e os mozos menores de vinte e cinco anos”. Visto en retrospectiva, atendendo á evolución do desemprego no noso país, isto equivalía practicamente a unha sentenza de morte para esta modalidade contractual.

En relación co traballo de temporada, o ET/1980, inspirado no dereito italiano —onde o *lavoro stagionale* é un contrato de traballo temporal—, incluía no artigo 15.1, dentro dos contratos de duración determinada, aquel que “se trate de traballos fixos e periódicos na actividade da empresa, pero de carácter discontinuo”. Aínda que sorprendentemente se incluía na listaxe de contratos temporais, o ET conectaba cos precedentes estatais ao engadir que “os traballadores que realicen tal actividade deberán ser chamados cada vez que se vaia realizar e terán, a efectos laborais, a consideración de fixos-discontinuos”, recoñecendo, como a LRL/1976, a acción

por despedimento en caso de incumprimento da obrigación de chamamento.

A Reforma de 1984 (Lei 32/1984, do 2 de agosto) veu pechar o ciclo de legalización e normalización dos contratos de traballo a tempo parcial e fixo-discontinuo iniciado pola LRL/1976 e continuado polo ET/1980, actuando máis como unha corrección de erros que como unha reforma de fondo.

Respecto ao contrato de traballo a tempo parcial, derogouse a disposición transitoria terceira do ET, polo que este contrato deixou de estar vinculado ao fomento do emprego e puido formalizarse en calquera circunstancia, adquirindo "carta de cidadanía" (Durán, 1985: 65). Ademais, e para delimitalo con claridade respecto do contrato fixo-discontinuo, eliminouse da definición contida no artigo 12 do ET o período anual como módulo de referencia (Cabeza / Lousada, 1999: 22).

Tamén esta Reforma de 1984 procurou resolver a contradición entre a súa sede normativa (contratación temporal) e a denominación do contrato (traballos fixos), para o cal o contrato fixo-discontinuo foi eliminado da listaxe de contratos temporais e regulado nun novo apartado 6 do artigo 15. Con este cambio quedaba claro que non se trataba dun contrato temporal, aínda que resultaba confuso que a súa regulación seguise inserida no artigo 15, dedicado aos contratos de duración determinada.

Cómpre engadir que, baixo esta normativa, se produciu o único desenvolvemento regulamentario especificamente centrado no réxime laboral do contrato de traballo a tempo parcial mediante o Real Decreto 2104/1984, do 21 de novembro, polo que se regulaban diversos contratos de traballo de duración determinada e o contrato de traballadores fixo-discontinuos. Os regulamentos posteriores sobre contratos de duración determinada, que derogaron o RD 2104/1984, limitáronse a regular os contratos temporais e esqueceron completamente os fixo-discontinuos.

1.3. A REFORMA DE 1994: O CONTRATO A TEMPO PARCIAL PRECARÍZASE E ABSORBE AO FIXO-DISCONTINUO

A Reforma de 1994 (Real Decreto-lei 18/1993, do 3 de decembro, e Lei 10/1994, do 19 de maio) puxo o contrato de traballo a tempo parcial ao servizo do fomento do emprego,

chegando mesmo a degradar a protección das persoas traballadoras máis alá do admisible, ata o punto de que, no seu momento, esta regulación foi cualificada como "contrato lixo".

Como consecuencia desta Reforma, producíronse os seguintes cambios no Estatuto dos Traballadores (algúns tamén no ámbito da protección social, que non trataremos por non seren relevantes para esta exposición):

(1) Suprimiuse o límite máximo dos dous terzos da xornada para diferenciar o contrato de traballo a tempo parcial do contrato a tempo completo.

(2) Reintroduciuse a referencia ao período anual, o que provocou que o traballo fixo-discontinuo migrase do artigo 15.6 ao artigo 12, desaparecendo como figura contractual autónoma e pasando a considerarse unha modalidade de contrato a tempo parcial.

(3) Permittiuse unha flexibilidade desmesurada da xornada mediante o uso de horas extraordinarias, inspirada na denominada "cláusula kapovaz" alemá, aínda que sen chegar a admitir un "contrato de cero horas" (Cabeza / Lousada, 1998: 35 ss).

1.4. A REFORMA DE 1998: CORRECIÓN DO RUMO FLEXIBILIZADOR E BIPARTICIÓN DO FIXO-DISCONTINUO

A Reforma de 1998 (Real Decreto-lei 15/1998, do 28 de novembro, froito do acordo cos axentes sociais) sentou as bases da regulación vixente do contrato de traballo a tempo parcial, caracterizándose por unha consolidación garantista. Por unha banda, implantáronse na normativa interna os principios de voluntariedade do contrato a tempo parcial e de igualdade de trato respecto ao contrato a tempo completo, co obxectivo de adaptar a regulación ás esixencias da Directiva 97/81/CE do Consello, do 15 de decembro de 1997, relativa ao Acordo marco sobre o traballo a tempo parcial concluído pola UNICE, o CEEP e a CES.

Por outra banda, adoptáronse medidas para combater a precariedade, entre as que destacan:

– A reintrodución dun límite máximo, agora do 77 % da xornada a tempo completo, para diferenciar o contrato a tempo parcial do contrato a tempo completo;

- A prohibición das horas extraordinarias, salvo aquelas derivadas de forza maior;
- E a regulación dun réxime máis garantista das horas complementarias.

No que respecta ao contrato fixo-discontinuo, a Reforma de 1998 non supuxo cambios porque se manteve dentro do ámbito do contrato de traballo a tempo parcial. Con todo, introduciuse unha distinción, moi relevante para a evolución legal posterior, entre:

- O contrato a tempo parcial indefinido que “se concerte para realizar traballos fixos e periódicos dentro do volume normal de actividade da empresa”, e
- O contrato a tempo parcial indefinido que “se concerte para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-discontinuos e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal de actividade da empresa”.

Deste xeito, quedou establecida unha distinción entre traballadores fixos-discontinuos periódicos (cando a temporada está determinada tanto no *si* como no *cando*) e fixos-discontinuos puros (cando se determina a temporada, pero non o seu momento).

1.5. DE 2001 A 2013: FLEXIBILIZACIÓN DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL E REXURDIMENTO DO FIXO-DISCONTINUO A Reforma de 2001 (Real Decreto-lei 5/2001, do 2 de marzo, e Lei 12/2001, do 9 de xullo) introduciu algúns elementos de flexibilización, pero tamén de garantismo, quizais seguindo a moda da flexiseguridade daquela época.

No primeiro sentido (flexibilización), eliminouse de novo o límite máximo que delimitaba a xornada a tempo parcial respecto da xornada a tempo completo, supresión que se mantén vixente desde entón ata a actualidade.

No segundo sentido (garantismo), pretendeuse evitar que os contratos fixos-discontinuos de temporada con data incerta —xa de por si máis precarios ca os de data certa, pola incerteza sobre o *cando*— fosen aínda máis precarizados mediante a aplicación das flexibilidades propias do traballo a tempo parcial, en particular no que atinxe ás horas complementarias. Para iso, trasladouse a súa regulación ao artigo 15.8 do Estatuto dos Traballadores (é dicir, de novo á

sede dos contratos temporais). Dito doutro xeito: mentres o contrato fixo-discontinuo de temporada con data certa se mantiña dentro do traballo a tempo parcial, o de data incerta recuperaba a súa autonomía normativa co obxectivo garantista de evitar unha situación de dobre precariedade. Este mantemento dos contratos fixos-discontinuos de temporada con data certa dentro da categoría de contratos a tempo parcial provocou que a estes se lles aplicase unha novidade regulamentaria introducida no artigo 65.3 do Regulamento Xeral de Cotización, a través do Real Decreto 1131/2002, do 31 de outubro: a posibilidade de manter a alta e a cotización durante todo o ano no caso de traballos a tempo parcial concentrados en determinados períodos do ano.

Unha posterior Reforma de 2013 (Real Decreto-lei 16/2013, do 20 de decembro) acentuou a tendencia á precarización ao flexibilizar certos aspectos da regulación das horas complementarias: o porcentaxe de horas complementarias pactadas que se podían realizar pasou do 15 % ao 30 %, reduciuse o prazo de preaviso de 7 a 3 días e introduciuse a posibilidade de realizar horas complementarias de ofrecemento voluntario ata un 15 %, ampliable ao 30 % por convenio colectivo, sen necesidade de pacto previo e sen computar para o límite das horas complementarias xa pactadas.

Desde entón e ata o ano 2021 non se produciron cambios legais substanciais respecto da relación entre os contratos de traballo a tempo parcial e os contratos fixo-discontinuos, nin tampouco no relativo á regulación do tempo de traballo ou a outros elementos que puidesen incidir na relación existente entre ambos.

Cómpre destacar unicamente que, na refundición do Estatuto dos Traballadores (Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro), o contrato fixo-discontinuo de temporada con data incerta adquiriu unha sede normativa autónoma ao trasladarse o seu réxime do artigo 15.8 ao artigo 16, ata entón baleiro de contido.

1.6. A REFORMA LABORAL DE 2021: A CONSOLIDACIÓN DO TRABALLO FIXO-DISCONTINUO COMO PRIMA DONNA

Culminando —por agora— a tortuosa evolución normativa do contrato de traballo fixo-discontinuo, a Reforma de 2021 (Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro) consagrou a plena autonomía normativa deste contrato ao situar a súa regulación no artigo 16 do Estatuto dos Traballadores, unha sede normativa distinta da do contrato temporal e da do contrato a tempo parcial (retomando, neste sentido, a orientación da LRL/1976). Ademais, acometeuse unha reforma ampla, ata o punto de converter este precepto (como outros existentes no ET) nun macro-artigo: o seu texto anterior tiña 212 palabras distribuídas en 4 apartados, mentres que o texto actual contén 785 palabras repartidas en 8 apartados. E esta reforma non só foi ampla, senón tamén profunda, cun conxunto de tres grandes modificacións substantivas segundo a Exposición de Motivos do propio RDL 32/2021:

— A eliminación —nas palabras da propia Exposición de Motivos— da “distinción artificial de réxime xurídico entre contratos fixos periódicos e fixos-discontinuos”, atendendo ao que xa existe a efectos de protección social, dada a identidade no ámbito obxectivo de cobertura, e evitando así diferenzas de trato inxustificadas. Esta unificación adoita considerarse positiva en si mesma, xa que supón unha simplificación normativa, unha homoxeneización de dereitos e unha harmonización co réxime da Seguridade Social. Pero o seu verdadeiro valor reside no feito de que a unificación se realizou integrando o traballo fixo periódico (antes incluído na regulación do contrato a tempo parcial) no ámbito do traballo fixo-discontinuo (cunha regulación independente), e non ao revés, o que tería diluído a finalidade garantista da antiga reforma de 2001 (que, ao separar a regulación do contrato de traballo de temporada incerta da do contrato a tempo parcial, blindara aquel fronte á dobre precariedade).

— A ampliación notable do ámbito do traballo fixo-discontinuo, ao permitirse tamén no marco de contratas e nas empresas de traballo temporal (ETT). Neste punto, a Exposición de Motivos é escueta, limitándose a afirmar que “poderán, ademais, desenvolverse mediante contratación

fixa-discontinua, as actividades realizadas ao abeiro de contratas”, sen explicar por que se chega a esa conclusión; e nada se di sobre o fixo-discontinuo no ámbito das ETT. Probablemente esa escaseza argumentativa débese a que estas ampliacións non formaban parte do deseño inicial da reforma, senón que responden a dous fitos xurisprudenciais producidos durante a negociación: a STS do 29/12/2020 (RCUD 240/2018), que prohibiu a contratación temporal no caso de contratas, e a STS do 30/07/2020 (RCUD 3898/2017), que prohibiu ás ETT contratar persoal fixo-discontinuo para poñelo á disposición de empresas usuarias. A esixencia do empresariado de reverter esas prohibicións para recuperar marxes de flexibilidade na xestión do persoal foi asumida polos sindicatos e polo Goberno. Con todo, no primeiro caso reconvertendo o espazo de emprego temporal nun espazo de emprego fixo-discontinuo, e en ambos casos cunha regulación específica que crea dúas novas modalidades de contratación fixa-discontinua onde, fronte á tradicional modalidade de temporada —na que a descontinuidade deriva da realidade estacional da actividade—, a descontinuidade é agora ficticia, imposta pola lei (nos períodos de espera entre contratas ou entre contratos de posta á disposición, segundo os casos).

— A Exposición de Motivos refírese tamén a determinadas novidades nos dereitos das persoas traballadoras fixas-discontinuas. Sen dúbida, a máis significativa é que “se subliña o carácter indefinido da relación laboral” mediante —presúmese— o recoñecemento do dereito ao chamamento, que, sen ser novidade para a modalidade tradicional de traballo de temporada, si o é para as novas modalidades de traballo fixo-discontinuo. Así mesmo, “garántese o principio de non discriminación e igualdade de trato”, así como “a estabilidade, a transparencia e a previsibilidade do contrato”, aínda que tanto a igualdade como a transparencia son máis ben imposicións derivadas do Dereito da Unión Europea que méritos propios da Reforma. De feito, no que atinxe á transparencia, aínda non se pode afirmar que este principio estea plenamente garantido. Finalmente, a Exposición de Motivos recoñece que “se outorga un papel fundamental á negociación colectiva”, o que —esta si é unha novidade digna

de valoración sen matices— supón un reforzo da autonomía colectiva en liña co artigo 37 da Constitución Española.

Con todos estes cambios, a contratación fixa-discontinua supera o seu nicho tradicional de emprego. É certo que a modalidade clásica de traballo fixo-discontinuo, vencellada pola natureza da actividade á agricultura (onde xurdiu) e ao turismo (tras a eclosión deste sector hai máis de seis décadas), xa experimentara certa expansión en actividades como a extinción de incendios ou os servizos escolares auxiliares (comedores, limpeza, conserxería). Porén, é coa introdución das dúas novas modalidades —no marco de contratas e no das ETT— cando se produce a verdadeira expansión, posto que, mediante a interposición dunha empresa contratista ou dunha ETT, a contratación fixa-discontinua pasa a ser aplicable a calquera sector produtivo.

2. COMO SE DIFERENCIAN NA ACTUALIDADE O CONTRATO DE TRABALLO A TEMPO PARCIAL VERTICAL E O CONTRATO DE TRABALLO FIXO-DISCONTINUO?

Á vista da nova regulación do contrato de traballo fixo-discontinuo, a primeira cuestión a resolver é a súa delimitación fronte ao contrato de traballo a tempo parcial, en concreto respecto do traballo a tempo parcial de distribución vertical, xa que obviamente non presenta maiores problemas de diferenciación co traballo a tempo parcial de distribución horizontal e, máis en particular, con aquel traballo a tempo parcial vertical no que o ano é o módulo de referencia para fixar a parcialidade.

O único intento histórico de deslindamento atopámolo na Reforma de 1984. Esta reforma, que foi basicamente unha corrección de erros da nova regulación do contrato de traballo a tempo parcial introducida polo ET/1980, eliminou a referencia á xornada anual como módulo de referencia no concepto daquela época de traballo a tempo parcial. Con esta eliminación, o contrato de traballo a tempo parcial de distribución vertical sería aquel no que se traballase varios días por referencia á semana ou ao mes, pero non ao ano; neste último caso, trataríase dun contrato de traballo fixo-discontinuo.

Pois ben, este problema de deslindamento desapareceu coa Reforma de 1994, xa que o contrato de traballo fixo-discontinuo foi absorbido polo contrato de traballo a tempo parcial, polo que tampouco había moita necesidade de distinguir entre eles. E aínda que é certo que a Reforma de 2001 atribuíu independencia conceptual ao contrato de traballo fixo-discontinuo de temporada con data incerta, o de data certa mantívose integrado dentro do contrato a tempo parcial, polo que seguía sendo innecesaria a súa delimitación. O problema reaparece con intensidade tras a entrada en vigor do RDL 32/2021, pois o traballo fixo-discontinuo de temporada certa —tanto no *si* como no *cando*— foi segregado do contrato a tempo parcial e pasa a regularse no artigo 16 do ET. Isto suscita a cuestión, agora inédita, de como se delimita respecto dos restantes contratos fixos a tempo parcial regulados no artigo 12 do ET.

Unha interpretación que eliminaría de raíz todo o problema (matouse o can...) sería a de considerar que, aínda que non se modificou o concepto de traballo a tempo parcial contido no artigo 12 do ET, coa segregación do contrato de traballo fixo-discontinuo de temporada con data certa e a súa unificación co de data incerta, desaparece a posibilidade dun contrato de traballo a tempo parcial vertical con referencia anual. Segundo esta interpretación, manter esa posibilidade non cumpriría o obxectivo da reforma de unificar os contratos fixo-discontinuos de temporada de data certa e incerta. "Por iso, malia o contido do artigo 12.1 ET, o futuro dos contratos a tempo parcial anuais pasa necesariamente pola súa reubicación dentro da figura do contrato fixo-discontinuo" (Gordo, 2022: 44).

A Seguridade Social, no seu boletín *Noticias RED* do 14 de xaneiro de 2022, adhirese a esta interpretación, reconducindo o tempo parcial con base anual ao ámbito do contrato fixo-discontinuo. Este criterio excluínte reiterouse no boletín *Noticias RED* do 14 de xullo de 2022.

Este criterio ten certa conexión coa Reforma de 1984, que —lembramos— eliminou a referencia anual no concepto de traballo a tempo parcial do artigo 12 do ET. Porén, a Reforma de 2021 non eliminou tal referencia temporal.

Ademais, e malia os boletíns da Seguridade Social, segue vixente a posibilidade de manter a alta e a cotización durante todo o ano no caso de traballo a tempo parcial concentrado en determinados períodos, segundo o artigo 65.3 do Regulamento Xeral de Cotización. Non só iso: esta posibilidade concrétese nas ordes anuais de cotización (vid. a Orde PJC/51/2024, do 29 de xaneiro, pola que se desenvolven as normas legais de cotización á Seguridade Social para o exercicio 2024, art. 40). Por iso, e sobre todo porque a Reforma de 2021 non modificou a redacción do artigo 12 do ET, a doutrina maioritaria maniféstase favorable á posibilidade do contrato a tempo parcial vertical con referencia anual. Unha vez admitida esta posibilidade, a cuestión é como distinguir ese contrato do contrato fixo-discontinuo de temporada con data certa.

Aquí as opinións diverxen, e poden clasificarse en dous grupos: quen buscan un criterio obxectivo de diferenciación e quen deixan a decisión á autonomía da vontade das partes. No primeiro grupo, buscouse a diferenza “en función de se a prestación está perfectamente delimitada temporalmente ou non o está tanto; no primeiro caso trataríase dun contrato a tempo parcial e no segundo, dun contrato fixo-discontinuo” (López / Ramos, 2022: 115; Núñez-Cortés, 2022: 81-82). Pero este criterio non resulta operativo porque a vontade da reforma é reconducir todos os traballos fixo-discontinuos ao artigo 16, estean ou non perfectamente delimitadas as datas da estación, da campaña ou da execución.

Tamén se intentou establecer a diferenza en función da concorrencia dunha causa empresarial obxectiva: “se existe unha causa que xustifica a intermitencia do contrato, entón será un contrato de traballo fixo-discontinuo; se non a hai, será un contrato a tempo parcial” (Monreal, 2022: 63 ss). Exemplos serían: nun restaurante aberto todo o ano cun volume de actividade constante, unha persoa contratada para reforzar a plantilla nas fins de semana terá un contrato a tempo parcial; tamén se aplicaría este tipo de contrato se se traballase 15 días ao mes todos os meses. En cambio, habería dúbidas se se contrata a esa mesma persoa para traballar durante 6 meses ao ano de forma alterna, un mes de traballo e outro non (Monreal, *ídem*). Porén, o lexislador

non define cales son esas causas obxectivas e a doutrina que adopta este enfoque tampouco as concreta máis alá de rexeitar a arbitrariedade. Proponse que poida ser unha causa produtiva ou organizativa, pero non económica —xa que suporía trasladar ao traballador o risco empresarial— (Monreal, *ídem*). Mesmo se dubida das fronteiras entre factores produtivos e organizativos, conclúndose que “quizais a predeterminación da intermitencia no marco de contratas ou encargos previamente contratados sirva de referencia para aceptar fixo-discontinuo, deixando á libre organización empresarial a contratación indefinida a tempo parcial”, aínda que advertindo que “este tipo de fronteiras difusas pode xerar riscos de fraude á protección por desemprego” (Vicente / Lahera, 2023: 71-73).

Insistindo na necesidade dun criterio obxectivo, pero transmitindo certa frustración pola súa ausencia, algunha doutrina chama ao lexislador a cubrir esta lagoa: “ante a dificultade de atopar unha causa verdadeiramente sólida, urxe unha modificación lexislativa que introduza un criterio claro de deslindamento entre ambas modalidades de contratación” (Aragón, 2025: 206).

No segundo grupo, rexeítase a distinción baseada en feitos obxectivos e deféndese que debe ser a vontade das partes a que resolva a cuestión segundo os seus lexítimos intereses, escollendo entre a regulación do contrato fixo a tempo parcial (art. 12) ou a do contrato fixo-discontinuo (art. 16), que presentan diferenzas relevantes no plano laboral. A máis significativa quizais sexa a relativa ás horas de traballo máis alá da xornada pactada: no contrato a tempo parcial están prohibidas as horas extraordinarias e permítense as complementarias, mentres que no fixo-discontinuo permítense as extraordinarias pero non se contemplan as complementarias. Así, serán as partes as que decidirán que fórmula contractual lles resulta máis conveniente, sen que haxa datos obxectivos que as obriguen a escoller unha ou outra (Ballester, 2022: 88; Merino, 2023: 38-39). Semella que este criterio, baseado na vontade das partes, é o asumido pola Dirección Xeral de Traballo segundo a Resolución do 24 de xuño de 2022 (DGT-SGON-358NRG) (citada por Duque, 2023: 20).

Semella razoable este criterio de remisión á autonomía da vontade como regra de flexibilidade para atender os lexítimos intereses das partes sen prexuízo dos dereitos das persoas traballadoras, que, no ámbito laboral, están garantidos tanto se a contratación é fixa a tempo parcial coma se é fixa-discontinua, grazas á estabilidade que ambas modalidades ofrecen.

Con todo, esta autonomía debería someterse a certas limitacións no que atinxe ao seu ámbito de actuación:

1. A primeira destas limitacións deriva da centralidade do contrato fixo-discontinuo no novo réxime de contratación laboral definido pola Reforma de 2021, o que permite soste unha sorte de preferencia fronte ao contrato a tempo parcial vertical con referencia anual. Neste sentido, debería descartar a derivación cara ao contrato a tempo parcial vertical con referencia anual nos supostos de traballos estacionais ou de temporada, limitando o uso da autonomía aos traballos intermitentes de execución certa, determinada ou non.

2. A segunda limitación, consecuencia da anterior, sería someter a un exame rigoroso a vontade das partes, en particular da persoa traballadora, en orde á derivación cara ao contrato a tempo parcial vertical. Trataríase de evitar a imposición á persoa traballadora desta modalidade contractual sen que manifestase tal preferencia e sen que existise un interese empresarial lexítimo ou que este fose arbitrario.

Desde a perspectiva da protección social, esta preferencia implícita no deseño reformador a prol da contratación fixa-discontinua contribuíría a disipar dúbidas sobre un eventual fraude no acceso á prestación por desemprego. A opción polo contrato a tempo parcial vertical con referencia anual podería ter sentido para a persoa traballadora cando, grazas á aplicación do artigo 65 do Regulamento Xeral de Cotización, lle interese manter a alta durante todo o ano a efectos doutras prestacións da Seguridade Social distintas do desemprego.

3. 3. PÓDESE SUPERPOÑER NA ACTUALIDADE O TRABALLO A TEMPO PARCIAL HORIZONTAL CO CONTRATO DE TRABALLO FIXO-DISCONTINUO?

Unha segunda cuestión especialmente problemática nas relacións entre o contrato de traballo a tempo parcial e o contrato de traballo fixo-discontinuo —nesta ocasión en relación co traballo a tempo parcial de distribución horizontal—, e probablemente a máis relevante desde o punto de vista práctico coa nova regulación da contratación fixa-discontinua, é se cabe ou non superpoñer o traballo a tempo parcial horizontal co contrato de traballo fixo-discontinuo, ou, dito doutro xeito, se é posible un contrato de traballo fixo-discontinuo a tempo parcial.

Sobre esta cuestión tense pronunciado unha parte da doutrina de forma fundada e favorable, alegando a liberdade para contratar a tempo parcial, tanto con carácter indefinido como temporal (Biurrún, Morales, Moreno, Ron e Vicente, 2022; Vicente / Lahera, 2023: 42-43), ou denunciando a suposta contradición dunha solución negativa coa Directiva europea sobre o traballo a tempo parcial, na medida en que, en contra da súa cláusula quinta, se estaría dificultando a contratación a tempo parcial (Cruz, 2022: 150).

Porén, estas opinións (insistimos, fundadas) atópanse co que establece o artigo 16.5.II do Estatuto dos Traballadores, segundo o cal os convenios colectivos de ámbito sectorial “poderán acordar, cando as peculiaridades da actividade do sector así o xustifiquen, a celebración a tempo parcial dos contratos fixos-discontinuos”. E esta habilitación á negociación colectiva parte, precisamente, do orzamento implícito de que existe unha prohibición legal xeral de celebrar contratos fixos-discontinuos a tempo parcial.

Ao noso xuízo, esta prohibición está xustificada nun obxectivo lexítimo —a protección fronte a unha dobre precariedade— e resulta proporcional, na medida en que permite que a negociación colectiva poida exceptualala en determinadas circunstancias. Isto exclúe a existencia dunha suposta contradición coa Directiva sobre o traballo a tempo parcial.

A orixe desta norma remóntase á Reforma de 2001, na cal, mentres o contrato de temporada certa (no *si* e no *cando*) permaneceu dentro da regulación do contrato a tempo parcial

(como viña ocorrendo desde a Reforma de 1994), o fixo-discontinuo de temporada certa no *si*, pero non no *cando*, adquiriu autonomía normativa, desvinculándose da regulación do contrato a tempo parcial. O obxectivo desta bifurcación era evitar a precariedade que podería derivarse se á flexibilidade asociada á incerteza temporal da actividade e á obriga de chamamento se lle sumaba a propia das disposicións sobre horas complementarias reguladas para o traballo a tempo parcial.

Agora ben, a prohibición da contratación a tempo parcial dentro da temporada podería supoñer un inconveniente desproporcionado para determinadas actividades empresariais en certos sectores produtivos. De aí que resulte lóxico habilitar os convenios colectivos de ámbito sectorial — onde a representación sindical é relevante— para permitir a contratación de persoal fixo-discontinuo a tempo parcial, a cambio, previsiblemente, de outras melloras para as persoas traballadoras. Esta habilitación non é de carácter xeral, senón estritamente causal, e condicionada a que “as peculiaridades da actividade do sector así o xustifiquen”. E, por razón de transparencia, esas peculiaridades deberían explicitarse no texto do convenio colectivo.

Non se pode negar que, coa Reforma de 2021, ao unificar baixo un único contrato as dúas categorías tradicionais de traballo fixo-discontinuo e engadir dúas novas modalidades, alterouse o substrato da prohibición, que agora se aplica a todas as modalidades de contrato fixo-discontinuo e non só ao contrato certo no *si*, pero incerto no *cando*. Esta ampliación pode resultar discutible desde unha perspectiva *lege ferenda*. Pero *lege lata*, isto é, conforme ao dereito vixente, non é posible unha interpretación diferente da negativa, pois a propia habilitación á negociación colectiva sectorial para permitir a excepción (art. 16.5 ET) parte da existencia implícita dunha prohibición.

Ademais, a lóxica protectora de evitar a combinación da precariedade derivada do contrato fixo-discontinuo coa do traballo a tempo parcial mantense vixente, especialmente para o contrato fixo-discontinuo certo no *si*, pero non no *cando*.

4. SOBRE A NATUREZA XURÍDICA DO CONTRATO FIXO-DISCONTINUO: ¿SEGUE SENDO UN CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL?

Unha terceira —e última— cuestión que se nos formula en relación coa articulación entre o contrato de traballo a tempo parcial e o contrato de traballo fixo-discontinuo é se, unha vez delimitados os seus respectivos ámbitos de actuación e descartada a posible superposición das súas regulacións, podemos concluír que o contrato de traballo fixo-discontinuo xa non ten que ver co contrato de traballo a tempo parcial.

Pois parece que non é así. Por moitas voltas que lle queiramos dar en España ao contrato de traballo fixo-discontinuo, desde a perspectiva do Dereito da Unión Europea, unha persoa traballadora fixa-discontinua é, de feito, unha persoa traballadora a tempo parcial conforme á Directiva 97/81/CE do Consello, do 15 de decembro de 1997, relativa ao Acordo marco sobre o traballo a tempo parcial, segundo a definición da súa cláusula 3ª, apartado 1: “un traballador asalariado cuxa xornada normal de traballo, calculada sobre unha base semanal ou como media nun período de emprego de ata un máximo dun ano, sexa inferior á dun traballador a tempo completo comparable”. De feito, a única ocasión en que o Tribunal de Xustiza da UE (Auto do 15/10/2019, asuntos acumulados C-439/18 e C-472/18) analizou un suposto que, segundo a Reforma de 2021, cualificaríase hoxe como contratación fixa-discontinua (persoal da Axencia Tributaria contratado para a campaña do IRPF), fíxoo á luz desa mesma Directiva 97/81/CE.

De aí que a doutrina xudicial (STSJ de Galicia do 15 de setembro de 2023, rec. 2042/2023) aplicase a unha persoa traballadora fixa-discontinua unha prescrición da Directiva que non ten equivalente na regulación do contrato fixo-discontinuo recollida no artigo 16 do ET: a conversión dun contrato fixo continuo nun contrato fixo-discontinuo sométese ao principio de voluntariedade, nos termos do apartado 2 da cláusula 5ª da devandita Directiva, segundo o cal “a negativa dun traballador a ser trasladado dun traballo a tempo completo a un traballo a tempo parcial ou viceversa non debería, por si soa, constituír unha causa válida de despedimento, sen prexuízo da posibilidade de realizar

despedimentos, de conformidade coas lexislacións, convenios colectivos e prácticas nacionais, por outras causas como as que poidan derivarse das necesidades de funcionamento do establecemento considerado”.

O cal permite deducir:

(1) Que a conversión dun contrato fixo continuo nun contrato fixo-discontinuo só pode realizarse mediante acordo individual, non podendo impoñerse nin por acordo colectivo nin por decisión unilateral da empresa, nin sequera mediante procedemento de modificación substancial das condicións de traballo.

(2) Que a persoa traballadora non pode ser despedida por negarse a aceptar unha proposta empresarial de conversión do seu contrato fixo continuo nun fixo-discontinuo.

(3) Que si pode ser despedida cando, detrás da proposta empresarial de conversión, existan causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción suficientes para xustificar o despedimento (Lousada, 2024: 59).

Como se traducen estas esixencias comunitarias á cualificación do despedimento no dereito interno como nulo, improcedente ou procedente? Se a empresa alega e acredita a existencia dunha causa económica, técnica, organizativa ou de produción suficiente para xustificar a extinción por causas obxectivas, e cumpre coas demais esixencias legais, o despedimento será considerado procedente. Noutro caso, será improcedente. Pero se non hai causa suficiente e a única razón relevante foi a negativa da persoa traballadora a aceptar a proposta empresarial de conversión do contrato, entendemos que o despedimento debe ser cualificado como nulo, por vulneración do dereito á tutela xudicial efectiva (art. 24 da Constitución Española). E iso porque, aínda que non exista aínda unha reclamación xudicial ou outra actuación orientada a formalizar unha contenda xurídica, estaríase pechando a posibilidade dunha reclamación contra unha actuación empresarial que, malia a negativa da persoa traballadora, pretendese impoñer a conversión. Unha reclamación xudicial que, ademais de ter expectativas de éxito pola ilexitimidade da imposición, blindaría fronte a un despedimento en represalia. É dicir, non sería razoable que o despedimento por rexeitar a proposta de conversión acabase

xerando unha consecuencia xurídica de menor entidade (improcedencia) que o despedimento como represalia pola reclamación contra a conversión imposta (nulidade).

O mantemento do contrato fixo-discontinuo baixo o paraugas da regulación do contrato a tempo parcial conforme ao Dereito da Unión Europea tamén se corresponde coa realidade material de que, por moi fixo que sexa, trátase dun contrato precario.

É certo que, segundo o dereito interno español, especialmente desde a Reforma de 2021, o contrato fixo-discontinuo conta cun *nomen iuris* propio, cunha sede normativa específica e cunha regulación diferenciada respecto do contrato a tempo parcial. Ademais, dado o recoñecemento da condición de fixez da relación laboral, cúmprese o principio de estabilidade no emprego, o que nos sitúa, formalmente, no marco dunha contratación laboral típica. Contribúe a esa consideración a expansión do ámbito de aplicación do contrato fixo-discontinuo, que, a través da interposición dunha empresa contratista ou dunha ETT, pode ser utilizado en calquera sector produtivo (e non só nas actividades que tradicionalmente eran fixo-discontinuas pola súa natureza).

Con todo, desde unha perspectiva material, a discontinuidade na actividade laboral non garante o emprego durante todos os días laborables do ano, nin necesariamente a xornada completa, o que nos sitúa no terreo da precariedade laboral, do mesmo xeito que ocorre no traballo a tempo parcial. A isto hai que engadir, como tamén acontece neste último, unha marcada feminización do colectivo de traballadoras (polo menos na modalidade tradicional do contrato fixo-discontinuo; está por ver o que acontece nas novas modalidades vencelladas a contratas e ETTs).

En conclusión, o contrato de traballo fixo-discontinuo segue sendo, para os efectos do Dereito da Unión Europea, un contrato de traballo a tempo parcial e, como tal, un contrato atípico, por moi “fixo” que sexa.

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-CORTÉS 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).