

El impulso de la contratación fija-discontinua. Luces y sombras de una experiencia

The rise of fixed-term intermittent contract. Strengths and weaknesses of a recent experience

José María Goerlich Peset

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València. Estudi General*

ORCID ID: 0000-0002-2910-2153

doi: 10.20318/labos.2026.10585

Resumen: El trabajo analiza el papel central atribuido al contrato fijo-discontinuo por la reforma laboral de 2021 y ofrece un balance de su evolución reciente. Examina las respuestas doctrinales, jurisprudenciales y de la negociación colectiva, junto con los datos disponibles sobre su utilización, poniendo de relieve tanto la expansión de la figura como las dificultades interpretativas y operativas que plantea. El estudio concluye que, pese a su éxito estadístico en la reducción de la temporalidad, persisten importantes incertidumbres sobre su funcionamiento y su aportación a la estabilidad efectiva del empleo.

Palabras clave: Contrato fijo-discontinuo; reforma laboral de 2021.

Abstract: The paper analyses the central role assigned to the fixed-term intermittent contract by the 2021 labour reform and provides an assessment of its recent evolution. It examines doctrinal, judicial and collective bargaining responses, together with the available data on its use, highlighting both the expansion of this contractual form and the interpretative and operational difficulties it raises. The study concludes that, despite its statistical success in reducing temporary employment, significant uncertainties remain regarding its functioning and its contribution to the effective stability of employment.

Keywords: Fixed-term intermittent contract; 2021 labour reform.

1. Introducción

La reforma laboral de 2021 situó al contrato fijo-discontinuo en el centro del rediseño de la contratación laboral. Desde el primer momento quedó claro que esta modalidad contractual constituía la pieza estratégica del nuevo modelo, al configurarse como la principal alternativa a los contratos temporales que, desde los años 80, habían venido ocupando un papel esencial en las políticas empresariales de flexibilidad. Los primeros comentaristas del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la re-

forma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, insistieron en ello; y han seguido haciéndolo los tratamientos posteriores. Su condición de “válvula de escape” a la restricción de la contratación de duración determinada convierte a la nueva regulación del contrato fijo-discontinuo en la novedad “más importante” de las que afectaban a la contratación indefinida (Goerlich Peset, 2022a, p. 59, y 2022b, pp. 69 y 70). No es de extrañar, en consecuencia, que se haya destacado su condición de “clave de bóveda” (Lahera Forteza, 2022b) o de “piedra angular” (Gordo González, 2025) de la reforma de 2021.

El importante papel que esta asigna a la modalidad contractual descansa en la ampliación de los supuestos en los que puede recurrirse a ella. Históricamente confinado en el terreno de los trabajos de temporada, desde la entrada en vigor del RDL 32/2021 se admite su utilización de modo más amplio: aunque no todas tienen el mismo potencial en este terreno, algunas de las “cinco modalidades” que se han identificado en la nueva regulación (Lahera Forteza, 2022b) abren nuevos espacios a esta figura contractual. La nueva regulación, por otro lado, no siempre es fácil de cohonestar con las categorías y soluciones que se han acuñado para la función tradicional del contrato —que, además, no siempre han sido seguras—. Ni siquiera es sencillo hacerlo con las reformas introducidas en el resto de las figuras contractuales. En pocas palabras, siguen abiertos algunos de los problemas interpretativos y operativos de siempre a los que se añaden otros nuevos; y precisamente en un contexto de sustancial incremento de su presencia en el mercado de trabajo. Todo ello explica el gran y creciente interés que ha suscitado en las aproximaciones de los diferentes operadores jurídicos.

Mi intención, en este rápido balance de la experiencia de la contratación fija-discontinua desde la reforma, es precisamente dar cuenta del incremento de su papel desde diferentes perspectivas. Pienso, en concreto, en hacer cuatro aproximaciones diferentes en relación con lo ocurrido en los últimos años. La primera, de carácter estrictamente teórico, incluye una breve reflexión sobre el papel de la doctrina. Después, repasaré el de los tribunales, ocupándome fundamentalmente de la doctrina del Tribunal Supremo, pues, si bien es cierto que hay muchas sentencias de suplicación sobre el contrato, no todas tienen interés por ser repetitivas o referirse a cuestiones muy conocidas. Haré, en tercer lugar, alguna consideración sobre lo que pueda haber pasado en la negociación colectiva que está seguramente llamada a desarrollar un papel clave para gestionar los aspectos menos atractivos de la modalidad contractual. Finalmente, haré una aproximación estadística muy breve sobre qué ha pasado con los contratos fijos-discontinuos que me permitirá hacer alguna valoración conclusiva de la aportación de la reforma a la mejora del mercado de trabajo y sugerir algunas posibilidades de actuación posteriores.

2. Un renovado interés doctrinal

Ese protagonismo ha tenido, como efecto inmediato, un extraordinario incremento de la producción doctrinal. En la búsqueda realizada pocos días antes de la celebración de la

jornada que motiva esta publicación, pude advertir que, en los últimos cinco años, el número de publicaciones sobre el contrato fijo-discontinuo es ligeramente superior al de las aparecidas en las cuatro décadas anteriores. En concreto, la de la voz “fijo discontinuo”, en el conjunto de las “ciencias jurídicas”, devuelve 156 entradas desde 2020, mientras que entre 1980 y 2019, incluye 123. Por su parte, si consideramos solo las que se han incluido bajo la rúbrica “derecho social”, en este último período se cuentan 76, mientras que, desde 2020, alcanzan las 79.

Por supuesto, esta creciente atención puede ser reflejo de tendencias de carácter estructural presentes en el mercado editorial en las últimas décadas, desencadenadas como consecuencia de la reforma. Seguramente, sin embargo, detrás de ella hay algo más que una mayor atención de corte academicista hacia una figura jurídica renovada: también supone la percepción de que la reforma ha abierto un campo interpretativo complejo, fértil y todavía en evolución, que ha de ser seguido con atención. De hecho, la literatura sobre el nuevo contrato fijo-discontinuo tras la reforma de 2021 es bien diversa. Incluye tratamientos monográficos –normalmente, aunque no solo, dentro del análisis de conjunto de la nueva regulación de la contratación–, artículos en las principales revistas, comentarios de jurisprudencia al hilo de los pronunciamientos que se van conociendo y estudios sobre la evolución de la negociación colectiva.

La extensión de las aportaciones doctrinales en el relativamente escaso tiempo que la reforma lleva en funcionamiento, así como la naturaleza de las consideraciones que siguen, me dispensan por lo demás de un tratamiento exhaustivo y sistemático de la literatura: me dejo más de una; y, desde este momento, pido disculpas a los afectados.

3. El papel de los tribunales: tres focos de atención

Por lo que se refiere a la aportación de los tribunales, cabe indicar que ha sido muy dinámica, en la medida que algunos temas de especial interés han sido afrontados oportunamente. Aunque existen numerosas sentencias de tribunales superiores de justicia, las decisiones verdaderamente significativas han provenido del Tribunal Supremo, que ha comenzado a perfilar las claves interpretativas del nuevo régimen del contrato fijo-discontinuo, al hilo fundamentalmente de las impugnaciones de convenios colectivos que han tenido un relativamente rápido acceso a través de la casación directa. Quedan, sin embargo, muchos temas abiertos como pondré de manifiesto en la exposición que sigue que ha sido organizada en torno a tres focos: la noción de trabajo fijo discontinuo, el llamamiento y su régimen y, finalmente, la aplicación de los derechos y deberes generales en el marco de la modalidad contractual.

3.1. La noción de trabajo fijo-discontinuo

Son varios los pronunciamientos del Tribunal Supremo en los que se ha puesto en cuestión el concepto de trabajo fijo-discontinuo. Los mismos se han centrado en el supuesto

más clásico de esta modalidad contractual, lo que deja abiertas las cuestiones referentes a los introducidos de forma novedosa por la reforma de 2021. Vayamos por partes.

Se localizan, de entrada, pronunciamientos que afrontan el tema clásico de la reiteración de contratos temporales conforme a una pauta cíclica. La STS 133/2022, 9 febrero, seguida por otras referidas al mismo supuesto (348/2022, 19 abril, y 529/2022, 8 junio), resuelve un supuesto en el que el demandante había sido contratado “como peón viario para prestar servicios de limpieza pública durante las vacaciones de invierno de los años 2013-2014, 2014-2015 y 2015-2016; y durante las vacaciones de verano de 2014 y 2015”. Habida cuenta que no se acreditó la concurrencia de “circunstancias excepcionales u ocasionales que justificasen la contratación eventual por circunstancias de la producción”, se concluye que “se trataba de una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad”. Se estaba, por tanto, ante un contrato fijo-discontinuo y, en consecuencia, la falta de llamamiento a la altura de 2017 “supuso el despido del demandante”.

Por más que las sentencias se alinean con la interpretación tradicional en esta materia, interesa comentar que aplican las normas anteriores al RDL 3/2021. Es posible, sin embargo, que, con las previsiones del vigente art. 15 ET, no se alcance tan rápidamente la conclusión sostenida en ellas. Por un lado, y desde una perspectiva microscópica, apegada al supuesto concreto, las “oscilaciones” que posibilitan el recurso al contrato «largo» por circunstancias de la producción incluyen expresamente “aquellas que derivan de las vacaciones anuales”. Por otro, y ahora desde un punto de vista más general, la reforma parece haber abierto su modalidad «corta» para este tipo de contrataciones de duración limitada en el tiempo puesto que aquella puede ser utilizada ante “situaciones ocasionales (y) previsibles”. Las relaciones entre los supuestos de contratación de duración determinada posibilitados por estas dos reglas y la fija-discontinua han sido objeto de discusión desde la aprobación de la reforma –incluso, en el segundo caso, después de que la modificación del art. 15.2 ET por la Ley 1/2025, las haya clarificado para “el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada a estos sectores” (cfr. las contrapuestas aproximaciones al respecto de Costa Reyes, 2026, y Lahera Forteza, 2026)–. Habrá que esperar futuros pronunciamientos para cerrar la cuestión.

A diferencia de los pronunciamientos citados, la STS 382/2025, 6 mayo, resuelve la impugnación del precepto de un convenio aprobado después de la vigencia de la reforma (XI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado). Se cuestionaba su art. 17 bis, destinado a la regulación del contrato fijo-discontinuo, cuyo párrafo tercero prohíbe expresamente la utilización de dicha modalidad contractual para el personal docente del Grupo I que imparte actividades curriculares, admitiéndolo para el resto del personal a condición de que se prevea “un plazo mínimo de interrupción en el llamamiento de dos meses”. La Audiencia Nacional, en su sentencia 19/2023, de 21 de febrero, había declarado conforme a derecho esta cláusula lo que es confirmado en casación por el Tribunal Supremo. La solución es correcta, aunque acaso el camino seguido por el TS para alcanzarla sea algo más complicado de lo necesario.

La sentencia sostiene que la mayor amplitud con la que se configura el contrato fijo-discontinuo tras la reforma no permite que su uso dependa de “la decisión unilateral empresarial”. La intermitencia que justifica su utilización “debe ser conocida en el sector de que se trate, además de depender de factores objetivos independientes de la voluntad de las partes o de la voluntad unilateral del empresario”. Sobre la base de esta idea, rechaza con rotundidad que la actividad docente en la enseñanza pueda calificarse como intermitente a los efectos del artículo 16 ET. Se trata de una actividad estructural, permanente y consustancial a la finalidad misma del centro educativo, que se proyecta más allá de la mera impartición de clases durante el curso escolar. Para justificar esta afirmación, la Sala se apoya tanto en una consolidada doctrina jurisprudencial anterior a la reforma laboral —que ya negaba el carácter cíclico o discontinuo de la actividad docente— como en la propia regulación convencional de la jornada, las vacaciones y las obligaciones formativas del profesorado, que evidencia una organización del trabajo claramente incompatible con la lógica del fijo-discontinuo.

Desde mi punto de vista, cabría haber recurrido al principio de norma mínima, zanjando rápidamente la cuestión. Como parece claro que es mejor un contrato fijo ordinario que uno fijo-discontinuo, la restricción convencional de esta modalidad de contratación para un determinado colectivo resulta más favorable que la aplicación sin ella de las facultades empresariales de la contratación. De este modo, el art. 3.3 ET la justificaría fácilmente. Sin embargo, el TS prefiere otra vía que deja algunos puntos abiertos. De un lado, con base en una sentencia anterior (STS 123/2019, de 19 de febrero), apunta a la existencia de un requisito de legitimidad del contrato —el conocimiento “en el sector de que se trate”—, que no es aludido en el art. 16.1 ET —ni estaba en la redacción previa—, y cuyo alcance dista de ser claro. De otro, los dos argumentos que le permiten afirmar, incluso “con rotundidad”, que la actividad de los docentes no encaja en la noción de fijos-discontinuos tienen un valor desigual. Como he señalado con más detalle en otro lugar (Goerlich Peset, 2026), no es fácil afirmar que la continuidad de la actividad docente venga avalada por una “larga tradición jurisprudencial” puesto que el grueso de los pronunciamientos que se citan se refiere más bien a la valoración del uso del desaparecido contrato para obra o servicio determinado para los diferentes cursos escolares. Más razonable es el recurso a las reglas convencionales sobre distribución de jornada y períodos vacacionales que sí que constituyen un indicio significativo del carácter continuo de la actividad. No obstante, si se piensa bien, esta argumentación no es sino una forma algo más complicada de acudir al criterio del art. 3.3 ET, pues la especial organización del tiempo de trabajo puede ser tanto la causa como la consecuencia de la restricción de la contratación fija-discontinua.

Habrà que seguir atentamente pues las futuras decisiones en relación con el tema, tanto en el concreto sector —puesto que la sentencia deja abierta la posibilidad de recurrir al contrato en relación con el personal no docente— como desde una perspectiva más general. En este último terreno, habrá que estar igualmente atentos a los nuevos supuestos de contratación fija-discontinua, relacionados con la contratación y subcontratación de obras o servicios y con la operativa de las empresas de trabajo temporal. Al menos el pri-

mero de estos supuestos, es un elemento clave de la reforma por cuanto que abre un espacio de flexibilidad para atender este tipo de necesidades en sustitución del desaparecido contrato temporal de obra o servicio determinado. Además, este tipo de contrato fijo-discontinuo es el más innovador de los introducidos por la reforma. No es de extrañar por todo ello que haya sido objeto de extensa atención por parte de los comentaristas, tanto con carácter general (Goerlich Peset, 2022b; Merino Segovia, 2023) como dedicando específica atención a los que se realizan en el marco de la subcontratación de obras o servicios (Lahera Forteza, 2022a; Montoya Medina, 2022; Vicente-Palacio, 2022) o en el de las empresas de trabajo temporal (Rodríguez Rodríguez, 2024; Romero Fuentes, 2024). Pese a todo, no se localizan pronunciamientos relevantes sobre el particular que permitan avanzar en los diferentes problemas interpretativos que suscita.

3.2. El régimen del llamamiento

Dada su posición central en la programación contractual del contrato fijo-discontinuo, el tratamiento del llamamiento adquiere una importancia sustancial. Al trazar la frontera entre períodos de inactividad y de actividad, su régimen es la principal expectativa de las personas contratadas bajo esta modalidad. No es por ello de extrañar que buena parte de las cuestiones que se suscitan ante los tribunales giran a su alrededor. De hecho, a través de impugnaciones directas de convenios colectivos o prácticas empresariales, empiezan a aparecer pronunciamientos que afrontan la interpretación de las reglas establecidas en la reforma.

De entrada, ante el Tribunal Supremo se han suscitado diferentes cuestiones relacionadas con los requisitos formales y temporales del llamamiento. La importantísima STS 255/2025, 27 marzo, que ha sido objeto de cierta atención doctrinal (Laborda Ibañez, 2025; Menéndez Sebastián, 2025), afronta, en efecto, dos aspectos de suma importancia: la delimitación del preaviso y la forma en que debe producirse. Se cuestionaba en el caso la legalidad de diversos preceptos de un convenio de empresa, entre los que se encontraban los relativos al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos. De un lado, se analiza el plazo de preaviso establecido, afirmando el Tribunal que ha de ser “adecuado” o “razonable”, según el art. 16.3 ET y la Directiva 2019/1152. De este modo, aunque corresponde a la negociación colectiva concretarlo, el margen de libertad de que dispone no es ilimitado. En concreto, y tomando en consideración que para cuestiones menos graves en términos de impacto sobre la vida personal de quien presta los servicios se fijan plazos más extensos (cfr. art. 34.2 ET sobre distribución irregular de jornada, considera que el plazo mínimo de 48 horas fijado en el convenio impugnado no es razonable, especialmente en un contexto de trabajo previsible vinculado a contrata, y lo declara nulo. Asimismo, rechaza la validez de sistemas de llamamiento con plazos inferiores basados en necesidades imprevisibles, por ser incompatibles con la naturaleza del contrato fijo-discontinuo.

De otro, y por lo que se refiere a la forma, el Tribunal declara lícito el uso de medios como WhatsApp o correo electrónico para efectuar el llamamiento, siempre que

permitan dejar constancia del mismo. Considera que estos medios cumplen los requisitos establecidos por el art. 16.3 ET puesto que este precepto abre una “disyuntiva” para el llamamiento: “o se hace por escrito o, en caso contrario, debe hacerse por un medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada”. Y no cabe duda que estos medios cumplen suficientemente con este requisito. Se trata de una conclusión bastante obvia, aunque para alcanzarla la sentencia tiene que hacer un esfuerzo adicional para resolver un problema colateral relacionado con la posible exigencia de este tipo de información a las personas contratadas de carácter fijo-discontinuo, sin vulnerar la normativa de protección de datos. Existía, en efecto, algún precedente que parecía considerar ilegítimo el requerimiento a los trabajadores de los datos que sirven de soporte a este tipo de comunicaciones (teléfono, dirección de correo electrónico). El pronunciamiento, cuya doctrina en este aspecto fue confirmado poco después para el trabajo a distancia, sortea este inconveniente lo que, desde luego, ha de ser considerado razonable.

La ordenación de los criterios del llamamiento ha sido objeto de consideración por la SAN 153/2026, 15 enero, en la que se abordan las facultades empresariales para fijarlos unilateralmente. El convenio sectorial establecía determinados criterios para “campañas y servicios”, considerando la empresa que, con estas referencias no quedaban comprendidos todos los supuestos legales de contratación fija-discontinua (trabajos estacionales, actividades intermitentes y prestaciones en contratas). Sobre la base de esta idea, la empresa entendía que estaba legitimada para establecer dichos criterios con carácter provisional, en tanto no los fijara el convenio. Frente a ello, las organizaciones demandantes, y a la postre la propia sentencia, hacen una interpretación literal y sistemática del convenio que lleva a la conclusión de que la indicada referencia comprende los tres supuestos legales. En este contexto interpretativo, la decisión empresarial de fijar criterios de ordenación del llamamiento diferentes a los establecidos en el convenio sectorial es nula por vulnerar la normativa convencional y el art. 16 ET.

Creo que es importante resaltar que la sentencia solo excluye el juego de las decisiones unilaterales de efectos colectivos en el señalamiento de criterios de llamamiento si la misma entra en conflicto con el convenio o, en su defecto, el acuerdo colectivo que resulte aplicable, pues, conforme al art. 16.3 ET, son estas fuentes las llamadas al establecimiento de “los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas”. Pero el precepto no establece criterios supletorios para el caso de que, en una determinada empresa, no existan estas fuentes (o no establezcan nada al respecto). Hay que pensar que, en este caso, cabría recurrir a la costumbre laboral; pero, al límite, si esta no existiera, no puede excluirse la posible actuación empresarial de carácter unilateral, siempre que responda a “criterios objetivos”.

Por último, el aspecto cuya solución sigue sin estar enteramente clara es la de la valoración de los efectos de inexistencia de llamamiento. Esta tiende a conectarse con el despido, frente al que el trabajador ha de reaccionar tempestivamente. La propia normativa ha alentado tradicionalmente esta asociación al abrir expresamente el procedimiento de despido en caso de incumplimiento de la obligación. De hecho, en la casuística reciente se encuentran pronunciamientos en los repertorios que parten esta identificación,

normalmente en casos en los que, por reiteración de contratos temporales, se había generado una relación fija-discontinua y no se convoca al trabajador para la nueva temporada.

Sin embargo, esta asociación no funciona de manera automática sino que se produce solo, como advertía tanto la redacción anterior como la actual, si la falta de llamamiento constituye un verdadero “incumplimiento”; no cuando se debe a la propia dinámica del contrato fijo-discontinuo. Lo que pasa es que la cuestión se complica tras la reforma de 2021 que, al incluir en él supuestos de muy diferente fisonomía obliga a valorar diferentes situaciones a estos efectos.

Desde mi punto de vista, en el contrato caben, de un lado, trabajadores fijos-discontinuos cuya expectativa de trabajo es incierta. Para ellos, la falta de llamada no necesariamente constituye incumplimiento que solo aparece cuando aquella se debe al desconocimiento empresarial de los criterios que ordenan el llamamiento. Esta primera situación es propia, por supuesto, de los supuestos más tradicionales de contratación fija-discontinua, puesto que normalmente los “trabajos de naturaleza estacional” y las “actividades productivas de temporada” generan incertidumbres en cuanto al volumen de empleo. Pero también se produce en algunos de los de nueva generación puesto que cabe pensar que las empresas contratistas o de trabajo temporal tengan dificultades para encontrar empleo para todos los excedentes. En estos casos, se produciría el despido solo en caso de preterición, en caso, esto es, de anteposición de personas que gozarían de peor condición conforme a los criterios de llamamiento. Y ello, sin perjuicio de lo que se comentará a continuación en relación con el plazo de recolocación. En sentido diferente, cabe entender, de otra parte, que en los casos en los que exista una expectativa laboral perfectamente determinada la sola inexistencia del llamamiento constituye un despido. Esto ocurrirá en los trabajos con “períodos de ejecución ciertos (y) determinados”, que hasta 2021 denominábamos fijos-periódicos y reconducíamos al contrato a tiempo parcial. Pero también, en los nuevos fijos-discontinuos vinculados a la externalización, cuando venza el plazo legal o convencionalmente establecido para la recolocación sin que se haya producido el llamamiento.

Sobre la base de estas ideas es posible afrontar, igualmente, la tradicional cuestión del tratamiento procedimental de la falta de llamamiento –que la reforma no resolvió expresamente y que sigue planteando dudas a los comentaristas (por ejemplo, López Balaguer, 2023, p. 22)–. Me refiero a determinar si se precisa recurrir a los procedimientos de regulación temporal de empleo en caso de que un determinado período de actividad no pueda comenzar o, en atención a las circunstancias, no permita dar ocupación a la totalidad del colectivo. En el primero de los supuestos que se han identificado, hay que partir de la idea de que la falta de llamamiento no requiere una formalización especial. Por el contrario, en los casos de perspectivas ciertas en cuanto a la actividad, bien por tratarse de un trabajo con período cierto y determinado de ejecución bien por existir un tope a la situación de inactividad, la falta de llamamiento habría de ser vehiculado mediante las técnicas de regulación de empleo en todo caso. Así lo confirma expresamente el último inciso del art. 16.4 ET, cuando fija los efectos del vencimiento del plazo de recolocación: “una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan”.

En un trabajo anterior (Goerlich Peset, 2023), he recogido pronunciamientos jurisprudenciales previos a la reforma que permiten defender las conclusiones apuntadas. He encontrado igualmente algún pronunciamiento de suplicación reciente que se mueve en esta línea (por ejemplo, SSTSJ Andalucía [Granada] 591/2026, 5 marzo, o Rioja, 190/2025, 18 diciembre). Sin embargo, tratándose de un tema tradicionalmente discutido, se echa de menos su confirmación al más alto nivel interpretativo; o, en su caso, la orientación hacia una solución diferente del problema. Habrá que estar atentos sobre este particular.

3.3. Protección contractual y social del personal fijo-discontinuo

La jurisprudencia se ha centrado, en tercer lugar, en la aplicación de las reglas sobre protección del trabajo fijo-discontinuo tanto desde la perspectiva del contrato como desde el punto de vista de la seguridad social. En el primer terreno, los aspectos que pueden judicializarse giran todos en torno a la aplicación del art. 16.6 ET, que fija las pautas para un tratamiento no discriminatorio del personal sujeto a la modalidad contractual: garantía de inmunidad frente a “perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos” (párrafo 1º) y criterios respecto a los derechos de maduración progresiva por estar vinculados al tiempo de prestación de servicios (párrafo 2º).

Son varias las sentencias del TS que, en procedimientos vinculados al control de legalidad de la negociación colectiva, se han ocupado del primer aspecto, tanto desde la perspectiva retributiva como en relación con la aplicación al personal fijo-discontinuo de normas de regulación del tiempo de trabajo. En el primer terreno, cabe traer a colación las SSTS 954/2024, 26 junio, y 1062/2025, 12 noviembre. Esta última tiene menor interés desde la perspectiva que aquí interesa, pues afecta en rigor a la prohibición de discriminación respecto de las personas contratadas a tiempo parcial: se anulan las menciones “a tiempo completo” establecidas en los preceptos del convenio que regulaban el plus de fijo-discontinuo que impedían su percepción a quienes lo fueran a tiempo parcial. En cuanto a aquella, confirma la nulidad parcial de los preceptos de un convenio que establecían un plus para los trabajadores fijos a tiempo parcial. La organización demandante sostenía que la reserva de este plus solo para los trabajadores indefinidos vulneraba el principio de igualdad y no discriminación, al establecer un trato menos favorable para el personal temporal a tiempo parcial y el de carácter fijo discontinuo. Por su parte, la asociación empresarial defendía que no existía discriminación, ya que las diferencias retributivas se justificaban en las distintas características de la prestación laboral de cada colectivo, en concreto en su exposición a variaciones en jornada y vacaciones. La STS 954/2024, 26 junio, concluye que los trabajadores temporales a tiempo parcial y los fijos discontinuos se encuentran en situación comparable a los trabajadores fijos a tiempo parcial respecto del complemento controvertido, ya que realizan funciones

de igual naturaleza y están igualmente expuestos a variaciones de jornada y horario, que es precisamente lo que retribuye el plus. En consecuencia, considera que la exclusión de dichos colectivos carece de justificación objetiva y se fundamenta, en último término, en la modalidad contractual, lo que constituye un trato discriminatorio contrario a la normativa europea e interna.

En relación con el tiempo de trabajo, es importante la STS 1050/2025, 12 noviembre, que analiza, desde la perspectiva de igualdad y no discriminación, el tratamiento que dispensa el convenio de sector de hostelería de Baleares a las vacaciones y a la compensación de festivos trabajados de los trabajadores fijos discontinuos. En particular, se cuestionan los preceptos que permitían a la empresa fijar unilateralmente el periodo de disfrute de las vacaciones de los trabajadores fijos discontinuos, con un preaviso de cinco días, así como establecer también unilateralmente la forma de compensación de los festivos trabajados. Respecto de la primera cuestión, el Tribunal Supremo declara que el régimen previsto en el convenio es contrario al artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, que exige que el periodo de disfrute se establezca de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Considera que la atribución al empresario de la facultad de determinar unilateralmente las fechas de vacaciones vulnera una norma de derecho necesario y, por tanto, no puede ser válida, aunque proceda de la negociación colectiva. Del mismo modo, el plazo de preaviso de cinco días fijado en el convenio para comunicar el inicio de las vacaciones también es ilegal por contradecir la norma legal, que exige que el trabajador conozca las fechas con al menos dos meses de antelación. En cuanto a la compensación de los festivos trabajados, el régimen aplicable a los trabajadores fijos prevé el necesario acuerdo entre empresa y trabajador, mientras que los fijos discontinuos quedan sujetos a la facultad empresarial de decidir unilateralmente, con un preaviso mínimo de 48 horas. El Tribunal no encuentra justificación objetiva y razonable que legitime el trato desigual, habida cuenta que ambos colectivos realizan funciones comparables, sin existir circunstancias que justifiquen un régimen menos favorable para los trabajadores fijos discontinuos.

Por lo que se refiere a los derechos vinculados a períodos previos de prestación de servicios, la cuestión de los criterios aplicables para el cómputo de los complementos retributivos de antigüedad está clara. Había sido objeto de un pronunciamiento del TJUE a finales de la década pasada (15 octubre 2019, C439/18 y C472/18), acogido por la inmediata jurisprudencia del TS e incorporado al primer inciso del art. 16.6 ET por la reforma de 2021. Al respecto, pues, únicamente es necesario dar cuenta de la continuidad de la interpretación previa (entre otras, STS 615/2024, 26 abril) y, si acaso, remarcar que la sala de lo contencioso del TS se ha hecho igualmente eco de ella en relación con el personal funcional (véase, igualmente entre otras, STS cont. 400/2024, 6 marzo). En relación con el cálculo de las indemnizaciones por extinción, el TS ha venido aplicando una solución diferente (STS 730/2020, 30 julio); y, desde el principio, se ha considerado de forma mayoritaria que, tras la reforma, el inciso final del segundo párrafo del art. 16.6 ET que exceptúa la regla general, da cobertura a esta interpretación. En este sentido, el TS ha seguido en la misma línea después (SSTS 442/2025, 20 mayo y 817/2025, 23 septiembre);

es más, la misma doctrina se ha aplicado en relación con la determinación de los servicios prestados para calcular la cuantía del premio de jubilación (STS 471/2024, 13 marzo). Con todo, este último tema no se encuentra definitivamente cerrado. A finales del año pasado, el JS núm. 15 de Madrid ha formulado cuestión prejudicial en relación con la adecuación de la regla a la prohibición de discriminación (auto de 5 diciembre 2025) que, actualmente, se encuentra en trámite ante el TJUE (asunto C-855/25).

Una última cuestión que se ha asomado a los repertorios en estos años es la de la protección social del trabajo fijo-discontinuo. La reforma de 2021 anunciaba una reforma posterior de la “protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas-discontinuas”, dirigida a garantizar “el acceso a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena” (DF 6ª RDL 32/2021); y, en efecto, poco después, aprovechando una norma de emergencia de título ajeno, se introducía la correspondiente modificación de la LGSS (DF 6ª RDL 3/2022, de 1 de marzo, de medidas para la mejora de la sostenibilidad del transporte de mercancías por carretera y del funcionamiento de la cadena logística...). La actuación normativa, sin embargo, se centró en un aspecto muy concreto, la eliminación de los problemas de este tipo de personal para el acceso al subsidio de jubilación, cuando sus problemas en relación con la protección social son más amplios.

En este sentido, son dos los que han trascendido a la jurisprudencia del TS en el lustro de vigencia de la reforma. De un lado, se ha discutido la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada parcial que ha acabado siendo rechazada sobre la base de la exigencia contenida en el encabezamiento del art. 215.2 LGSS que se refiere explícitamente a “los trabajadores a tiempo completo” (cfr. SSTs 606/2022, 5 julio, 615/2022, 6 julio, 633/2022, 7 julio, 641/2022, 12 julio, 1272/2023, y 21 diciembre, 624/2024, 29 abril). Es cierto que los supuestos resueltos son anteriores a la reforma de 2021, que, como es sabido, afecta a las relaciones entre trabajo fijo-discontinuo y trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, dados los razonamientos ofrecidos por el TS, no parece fácil que, al menos por lo que se refiere a los perfiles tradicionales de la modalidad, esta conclusión sea revisada para los supuestos que se produzcan después de su entrada en vigor.

De otra parte, existe una igualmente extensa serie de pronunciamientos en relación con el acceso a las prestaciones por desempleo en los casos de trabajadores a tiempo parcial con jornada concentrada en el marco del año. En estos casos, la regulación reglamentaria aplicable parte de que la situación de alta se mantiene durante todo el ejercicio, prorrateándose la cotización entre todos los meses del año (cfr. art. 65.3 Reglamento General de Cotización, aprobado por RD 2064/1995, de 22 de diciembre). En este contexto, no resulta posible acceder a las prestaciones por desempleo durante los meses en los que no se prestan servicios. Así lo había afirmado el TS inmediatamente antes de la reforma (STS 646/2021, 23 junio); y ha continuado haciéndolo después, aunque para supuestos que se remontan al período anterior (por ejemplo, SSTs 641/2022, 12 julio, 982/2025, 21 octubre, 984/2025, 21 octubre, 1140/2025, 26 noviembre, 1057/2025, 12 noviembre, 1067/2025, 12 noviembre, 1202/2025, 4 diciembre, 1234/2025, 10 diciembre, o 1235/2025, 10 diciembre). Es verdad que, tras la reforma de 2021, han

desaparecido los preceptos estatutarios que reconducían al régimen del contrato a tiempo parcial el llamado trabajo fijo-periódico (art. 12.3 ET) o con reiteración “en fechas ciertas” (anterior art. 16.1, según párrafo ET). El hecho de que la nueva redacción del art. 16.1 ET los incluya en el contrato fijo-discontinuo permitiría solventar este problema, haciendo que, tras su entrada en vigor, los períodos de inactividad de este tipo de trabajadores con expectativas ciertas de empleo den lugar a la aparición de la situación legal de desempleo. Esta conclusión, en todo caso, no es segurísima puesto que la legislación laboral continúa manteniendo la posibilidad de suscribir contratos a tiempo parcial sobre base anual (cfr. art. 12.1) y continúa vigente el régimen especial de alta y cotización que ha sido descrito —que, además, ha sido objeto de actualización por vía de las sucesivas órdenes de cotización (Aragón Gómez, 2025, p. 202 ss.; cfr. art. 42 Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo)—.

4. La actuación de la negociación colectiva

Por lo que se refiere a la negociación colectiva, su potencial en la regulación del contrato fijo-discontinuo es indudable. De entrada, aunque, como consecuencia del uso que se ha hecho en el pasado de este tipo de habilitaciones normativas, la reforma de 2021 no es muy partidaria de confiar a la negociación la delimitación conceptual de las modalidades contractuales, no puede descartarse que los convenios puedan intervenir en la concreción de los supuestos en los que es posible recurrir al contrato fijo-discontinuo. Lo hemos visto en el supuesto resuelto en la STS 382/2025, 6 mayo, comentada más arriba. Con independencia de ello, el art. 16 ET contiene una relativamente amplia serie de remisiones a la negociación colectiva, referidas tanto a la dinámica del contrato como a la posibilidad de establecer garantías adicionales para las personas sujetas a relaciones fijas-discontinuas. En el primer terreno, el art. 16.3 ET encomienda a convenios y acuerdos la esencial función de delimitar el funcionamiento del llamamiento, tanto en relación con la ordenación de las expectativas del colectivo —los criterios “objetivos” a los que se alude— como por lo que se refiere a sus aspectos “formales” —con inclusión de las reglas de carácter temporal—.

En cuanto a las garantías, se encomienda a los convenios (sectoriales) la decisión, “cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen”, sobre la admisión de prestaciones fijas-discontinuas con jornada reducida (art. 16.5.II ET), el posible establecimiento de “una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos” o de “la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo” (art. 16.5.I ET). Aparte la facultad de incidir sobre la duración máxima de los períodos de inactividad en el caso de los contratos vinculados a la externalización, el tercer párrafo del art. 16.5 ET les permite “establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coin-

cida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento”; y el art. 16.7 ET, regular los procedimientos mediante los que hayan de ser tramitadas “las solicitudes de conversión voluntaria” de las relaciones fijas-discontinuas en indefinidas ordinarias.

A la vista de lo anterior, parece claro que la negociación colectiva puede aportar muchas cosas a la ordenación del trabajo discontinuo, tanto en el terreno de la previsibilidad de su dinámica como en el de la calidad del empleo. No parece, sin embargo, que esta aportación se esté produciendo. Luis Gordo (2023) se ha referido, en este sentido, a que el desarrollo por el convenio colectivo del contrato fijo-discontinuo es todavía una “tarea inconclusa” y, en el detallado estudio que ha dirigido con el patrocinio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva* (2025, pp. 36 ss.), nos ofrece datos poco halagüeños.

En su estudio, que maneja una extensa muestra de convenios (404), observa en efecto un interés marginal de los convenios por las distintas facetas de la contratación fija-discontinua a las que podría extenderse. No es normal, en primer lugar, que se ocupen de los supuestos en que se puede usar (12,3%), limitándose además la mayor parte de los que lo hacen (52 %) a reproducir las reglas legales. Algo parecido ocurre, en segundo lugar, con la ordenación del llamamiento, tanto por lo que se refiere a la determinación de los criterios objetivos para su ordenación (14,35 %) –cuya regulación además suele ser simplista y continuista (94,8 % se limitan a fijar el criterio de antigüedad)– como en relación con sus aspectos formales y temporales (15 %) –si bien es cierto que el porcentaje aumenta significativamente en la negociación sectorial (62 %)–. Las garantías adicionales, en fin, no salen mejor paradas. En esta línea, por ejemplo, solo el 13 % de los convenios sectoriales se refieren a la bolsa de empleo, aunque, por lo general, se limitan a transcribir el precepto legal. En cuanto a la previsión de períodos mínimos de llamamiento o de indemnizaciones por fin de actividad, si la primera es rara, las segundas son “absolutamente excepcionales” (p. 64).

Por supuesto, más allá de los aspectos cuantitativos, el estudio muestra regulaciones de sumo interés, que bien pueden servir de ejemplo para la negociación colectiva. Pero, sea como sea, hay que reconocer que existe un amplio margen para la negociación colectiva.

5. Los límites de un éxito estadístico

La reforma del 2021 ha tenido un éxito estadístico inmediato. Sus dos principales aportaciones en materia de contratación, la restricción de los supuestos de contratos de duración determinada y la nueva configuración del contrato fijo-discontinuo, ha producido impactos inmediatos en el mercado de trabajo. Si atendemos al Movimiento laboral registrado, la cantidad anual de contratos fijos-discontinuos se ha multiplicado casi por 10 desde la entrada en vigor del RDL 32/2021: si en el año 2021, se registraron 262.911, en el año 2025 fueron 2.153.937. Por lo que se refiere al volumen de contratos de esta na-

turaleza existentes en el mercado de trabajo, se habrían duplicado: la Encuesta de Población Activa nos indica que, mientras que, en el último trimestre de 2021, eran 373.500, en el de 2025 ascienden a 666.500. En paralelo, la tasa de temporalidad ha disminuido de forma notable: si en 2021 se situaba en torno al 25 %, en el primer trimestre de 2026 se encuentra por debajo del 15 %. Y ello si contamos la totalidad del mercado de trabajo: si nos centramos en el sector privado —que seguramente puede explorar con más éxito los tipos más flexibles de contratación indefinida—, la tasa se ha rebajado hasta el 11,9 %.

Desde el principio, se ha indicado que este éxito presenta importantes sombras. La parte de la recuperación del protagonismo de la contratación indefinida descansa sobre el crecimiento de la contratación a tiempo parcial y fija-discontinua. En el año 2025, más de un 50 % de los contratos registrados corresponde a una de estas dos modalidades. Pero el uso de cualquiera de ellas, en función de las circunstancias, puede concretarse en empleos de baja calidad. Sabemos, por ejemplo, que nuestro mercado de trabajo se caracteriza por una elevada tasa de involuntariedad del trabajo a tiempo parcial que, en muchos casos, se relacionará con aquella. En cuanto a la contratación fija-discontinua, los datos que tenemos sobre su funcionamiento son limitados. Podemos saber cuántos se celebran a través de los datos del SEPE; y también cuántos hay, mediante la EPA o las estadísticas de la Seguridad Social. Persisten, sin embargo, muchas zonas opacas respecto al funcionamiento real de estas contrataciones. No tenemos datos sobre cómo se alternan los períodos de actividad e inactividad o sobre si el programa contractual se cumple o, por el contrario, existen fenómenos de rotación.

Estos déficits informativos han intentado ser solventados trabajando sobre las fuentes estadísticas disponibles; y, si bien los resultados son únicamente aproximativos, arrojan un balance diferente al que resulta de la valoración de los números en bruto. A pesar del carácter indefinido de la modalidad, el considerable aumento del flujo de contratación fija-discontinua no supone un aumento simétrico del volumen de empleo. Parece razonable pensar que ello se debe, de un lado, a un aumento del stock de contratos en situación de inactividad y, de otro, a la existencia de abandonos del contrato, en muchos casos protagonizados por el trabajador a la búsqueda de posiciones más estables (Felgueroso, 2024). En definitiva, cabe apuntar que la reforma de 2021 ha reforzado claramente la estabilidad contractual y reducido la dualidad fijos/temporales; sin embargo, y aunque “la dirección general del cambio parece favorable”, los efectos sobre la “estabilidad efectiva del empleo” requieren análisis adicionales (López Molina et al., 2026, p. 21 ss.).

6. Reflexiones finales

La reforma laboral de 2021 ha situado al contrato fijo-discontinuo en una posición central en el modelo de contratación, convirtiéndolo en un instrumento vertebrador de la transición desde un mercado de trabajo caracterizado por altos niveles de temporalidad hacia otro en el que la contratación indefinida adquiere un protagonismo reforzado. Como se advirtió desde los primeros comentarios, su nueva regulación lo convierte en

“herramienta fundamental para reconducir al carácter indefinido los contratos temporales sin causa” (Ballester Pastor, 2022, p. 85) y, por tanto, lo convierte en el “nuevo pilar de la contratación laboral estable” (Gordo González, 2022). Los datos disponibles avalan, al menos en una primera aproximación, la efectividad de esta estrategia: el notable incremento de los contratos fijos-discontinuos y la paralela reducción de la tasa de temporalidad ponen de relieve que la reforma ha alterado de manera significativa la estructura de nuestro mercado de trabajo.

Ahora bien, este éxito no debe ocultar la persistencia de importantes incertidumbres. De entrada, la reforma deja abiertos algunos de los problemas interpretativos tradicionales y genera otros nuevos, derivados tanto de la ampliación de los supuestos de utilización del contrato como de su interacción con el resto del sistema de contratación. Desde la delimitación misma de la noción de trabajo fijo-discontinuo hasta el régimen del llamamiento, pasando por la determinación de los efectos de su incumplimiento o la modulación de los derechos laborales y de seguridad social, el panorama sigue generando dudas interpretativas, a las que la jurisprudencia todavía no ha ofrecido respuestas completas ni sistemáticas.

Por otro lado, desde el momento inmediatamente posterior a la reforma, se advirtió que el éxito real del contrato iba a depender del “acierto de los agentes sociales” puesto que se había reservado “un importantísimo papel a la negociación colectiva”. De este modo, solo si se acometía por los convenios, “de forma rápida y eficaz” la regulación de la modalidad podría alcanzarse “un equilibrio ponderado de los intereses en juego” (Gordo González, 2022, p. 50). La experiencia reciente muestra, sin embargo, que hasta la fecha esta expectativa no se ha materializado con carácter general. Los estudios disponibles evidencian un desarrollo aún incipiente y fragmentario de las previsiones del art. 16 ET. Sin perjuicio de la existencia de experiencias de sumo interés, la negociación colectiva, en definitiva, no parece estar en condiciones de resolver, por sí sola y de manera inmediata, los principales problemas interpretativos y operativos que plantea la figura.

En este contexto, y habida cuenta los déficits informativos existentes sobre el real funcionamiento del contrato fijo-discontinuo, cabe objetarlo de forma general, asignándole, como se ha hecho, la función de “vender estadísticas de contratación indefinida” (Duque González, 2023); o cuestionando la existencia de una real aportación de la reforma a la mejora del mercado de trabajo (CASME, 2026). En una aproximación más prudente, parece razonable pensar en la posibilidad de introducir algunos ajustes adicionales en la regulación del contrato.

Seguramente, una intervención de este tipo debería mirar a diferentes aspectos. El primero es, desde luego, el reforzamiento de la previsibilidad de la prestación laboral. Aunque el art. 16.3 ET establece los grandes trazos de la dinámica del llamamiento, no dejan de quedar espacios que podrían haberse solventado con una transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 con un rango adecuado. En cuanto al segundo, se trataría de incrementar las garantías del empleo a través de esta modalidad: la garantía de períodos de actividad no parece fácil de acometer por vía legislativa. Habida cuenta las diferencias sectoriales, su lugar adecuado es la negociación colectiva. Pero sí que podría

ser interesante establecer con carácter general una indemnización por finalización. Por supuesto, y en fin, se hace preciso revisar el conjunto de la protección social del colectivo fijo-discontinuo.

7. Referencias bibliográficas

- Aragón Gómez, C. (2025). La protección social de los trabajadores fijos discontinuos, con especial atención a la prestación por desempleo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (484), 195-234.
- Ballester Pastor, M. A. (2022). *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Centro de Análisis de la Sostenibilidad del Modelo Económico. (2026). *¿Qué esconden los fijos discontinuos?* (<https://civismo.org/informes/informe-que-esconden-los-fijos-discontinuos/>)
- Costa Reyes, A. (2026). 40. La nueva reforma del art. 15 LET: la excepción que confirma la regla. En *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2025* (pp. 183-186). Madrid, Editorial Cinca, 2026.
- Duque González, M. (2023). El contrato fijo-discontinuo tras el RD-Ley 32/2021: la introducción del trabajo “a llamada” en el ordenamiento español. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, (97).
- Felgueroso, F. (2024). ¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos? *Estudios Sobre La Economía Española. Fedea*, (10). <https://fedea.net/cuantos-son-los-trabajadores-fijos-discontinuos/>
- Goerlich Peset, J. M. (2022a). Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de sus garantías. *LABOS Revista de Derecho Del Trabajo y Protección Social*, 3 (Monográfico Reforma laboral 2021), 58-72.
- Goerlich Peset, J. M. (2022b). Externalización y contratación laboral: nuevos perfiles del contrato fijo discontinuo. En S. Barcelón & C. Carrero de Soto Sebastián (Eds.), *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: homenaje al profesor Santiago González Ortega* (pp. 87-97). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Goerlich Peset, J. M. (2022c). La reforma de la contratación laboral. En J. M. Goerlich Peset, J. R. Mercader Uguina, & A. de la Puebla Pinilla, *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*. València, Tirant lo Blanch.
- Goerlich Peset, J. M. (2023). El contrato fijo-discontinuo: innovación y continuidad. En Á. Jurado Segovia & J. Thibault Aranda (Eds.), *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral* (pp. 163-204). Madrid, La Ley.
- Goerlich Peset, J. M. (2026). La noción de trabajo fijo-discontinuo y el papel de la negociación colectiva en su determinación. Comentario a la STS 382/2025, de 6 de mayo. In F. Ramos & E. Taléns (Eds.), *Doctrina y jurisdicción social. Estudios de jurisprudencia en homenaje al Catedrático y Magistrado Ángel Blasco Pellicer* (pp. 929-938). València, Tirant lo Blanch.

- Gordo González, L. (2022). El contrato fijo-discontinuo: nuevo pilar de la contratación laboral estable. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (13), 39-50.
- Gordo González, L. (2023). El contrato fijo discontinuo y su desarrollo por el convenio colectivo: una tarea inconclusa. En G. García González & A. Moreno Solana (Eds.), *La negociación colectiva ante los nuevos retos jurídico-laborales: contratación, igualdad y digitalización* (pp. 99-127). Madrid, Dykinson.
- Gordo González, L. (2025). El contrato fijo-discontinuo: La piedra angular de la reforma laboral. In L. Gordo González & A. Moreno Solana (Eds.), *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva* (pp. 36-76). Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social Subdirección General de Informes Recursos y Publicaciones.
- Laborda Ibañez, M. (2025). Plazo de preaviso y forma del llamamiento fijos discontinuos. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (19), 149-154.
- Lahera Forteza, J. (2022a). La contratación laboral en el ámbito de las contratas: de la temporalidad al contrato indefinido. *Revista Trabajo y Empresa*, 1(1), 45-64.
- Lahera Forteza, J. (2022b). *Las cinco modalidades del nuevo contrato de trabajo fijo-discontinuo*. Briefs AEDTSS.
- Lahera Forteza, J. (2026). 38. Confirmación del mini discontinuo temporal del art.15.2.4.º ET con la regulación singular laboral del sector agrícola. In *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2025* (pp. 176-179). Madrid, Editorial Cinca.
- López Balaguer, M. (2023). El nuevo contrato fijo-discontinuo. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 1-31.
- López Molina, G., Martínez Turégano, D., Pedrero, V., & Salvado, J. (2026). Spain's Recovery and Resilience Plan: Addressing Structural Challenges in the Labour Market. *European Economy*, (245).
- Menéndez Sebastián, P. (2025). Concurrencia de convenios, modificación sustancial de condiciones de trabajo y llamamiento de fijos discontinuos: ¿tiene la negociación colectiva libertad para fijar los tiempos mínimos de llamamiento del personal fijo discontinuo? ¿puede hacerse el llamamiento por mensaje de whatsapp al móvil o correo electrónico?: STS, 4ª, 27-3-2025, recurso de casación 73/2023. Ponente: Rafael Antonio López Parada. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, (126).
- Merino Segovia, A. (2023). El contrato fijo-discontinuo en la descentralización productiva. *Revista Justicia & Trabajo*, (3), 21-48.
- Montoya Medina, D. (2022). Trabajo fijo discontinuo y subcontratación en un contexto de retos frente a la digitalización y de reformas laborales. In *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 279-296).
- Rodríguez Rodríguez, E. (2024). El contrato fijo discontinuo y su renovado impacto

en las empresas de trabajo temporal. *Revista Del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, (159), 53-76.

Romero Fuentes, J. A. (2024). La regulación del llamamiento en la contratación fija-discontinua por ETT. *Iuslabor*, (3), 5-36.

Vicente-Palacio, A. (2022). La supresión del contrato para obra o servicio determinado y el nuevo papel del contrato fijo-discontinuo en el ámbito de las contrata. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 2, 79-99.