

# ***La contratación indefinida y la contratación fija discontinua.***

*Fernando Sicre Gilabert*

*Doctor en Derecho y Doctor en Ciencias Económicas*

*Inspector de Trabajo y Seguridad Social*

## **1. La contratación indefinida.**

La reforma operada por RD-Ley 32/2021, 28 de diciembre, ha venido a trastocar el principio sobre el que asentaba el modelo de relaciones laborales español, en lo concerniente a la contratación. El artículo 15 ET dice que, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. A diferencia de la anterior redacción que rezaba así, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Parecía indicar que asumía en igualdad de condiciones, la contratación indefinida y la temporal. Esa aparente neutralidad legal en orden a ambos tipos de contratación, se rompía cuando la norma limita las posibilidades de la contratación temporal, a los supuestos que de manera expresa enuncia (la contratación temporal en los casos de obra o servicio determinados, circunstancias de la producción e interinaje).

El recurso a la contratación temporal injustificada ha sido una práctica muy arraigada en nuestras relaciones laborales y generalizada por sectores, que genera ineficiencia e inestabilidad económica, además de una precariedad social inaceptable. La reforma que supone el RD-Ley 32/2021, arranca con las medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 23, relativo a las “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, se incluyen diferentes reformas para modernizar el mercado de trabajo. En lo concerniente a la contratación la reforma aborda la simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación.

España encabeza el ranking europeo de la temporalidad, con una diferencia de casi 12 puntos porcentuales sobre la media de la Unión Europea. Se pretende por mor de la norma que ahora vienen a modificar la contratación laboral y otras cosas, el reforzamiento del contrato indefinido y la configuración de un sistema eficiente de lucha contra la precariedad.

Para que se reduzca la temporalidad es necesario simplificar los tipos de contratos, generalizar la contratación indefinida y devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada. El objetivo de la reforma tal y como queda plasmada en su Exposición de Motivos, es diseñar adecuadamente estos nuevos tipos de contratos para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras.

Sí nos remontamos a la historia más reciente, desde la Transición, hubo un cierto apego sobre todo sindical, a mantener una estructura rígida de las relaciones laborales y por ende de la contratación laboral. Todo parecía indicar que el modelo de mercado de trabajo y de las diferentes formas de acceso y de desvinculación al mismo, tenían como referencia la Ley de Contrato de Trabajo de 1944. De ahí que, la política legislativa desde entonces, ha preferido flexibilizar el mercado, flexibilizando la contratación, recurriendo a los contratos temporales, antes que flexibilizar los mecanismos de desvinculación. Precisamente este hecho, ha sido el motivo por el que nunca se apostó por flexibilizar de verdad el mercado y considerar el contrato indefinido como el elemento central de la contratación laboral en España.

Problemas de toda índole, donde el mercado de trabajo español externalizaba sus deficiencias, sobre todo, aquellas que lo hacía rígido de manera inadecuada, llegaron en 1984 a introducir en nuestro ordenamiento una determinada modalidad contractual para el fomento del empleo. Se hizo por RD 1989/1984, de 17 de octubre, dictado con base en la habilitación legal de los artículos 15.2 y 17.3 del ET, entonces vigente.

La promoción de la contratación temporal ha tenido siempre la misma justificación por legislador de turno, facilitar la contratación laboral, consecuencia de la animadversión de parte del empresariado a la contratación indefinida, sobre todo por los problemas que origina una eventual cesación en la actividad laboral del trabajador. Tan es así, que el concepto “fomento del empleo”, es habitualmente empleado para incentivar la contratación o el mantenimiento del empleo por parte del empresariado. Las diferentes normas sobre fomento del empleo encaminan su aplicación a un determinado universo, diferenciado en las dos partes de la contratación. Salvo en el caso antes manifestado del contrato de fomento de 1984, que podía ser utilizado por todos los empresarios y sin tener que alegar causa alguna que justificara la temporalidad del contrato (contrato temporal a causal), los trabajadores susceptibles de ser contratados eran todos potencialmente. Su duración máxima era de tres años y su duración mínima de doce meses. Llegándose a estables prórrogas especiales durante los años 1993 y 1994. Traía consigo una indemnización a favor del trabajador por fin de contrato de doce días de salario. Sin duda alguna fue el contrato temporal de mayor uso con buenos recuerdos por parte del pequeño y mediano empresario. Fue derogado por Ley 11/1994, de 19 de mayo. Sin embargo, la contratación laboral a causal siguió existiendo en lo concerniente a la contratación temporal para trabajadores discapacitados. En concreto, siguió existiendo la contratación temporal a causal, para el supuesto de trabajadores minusválidos (hoy discapacitados, personas con discapacidad) contratados por Centros Especiales de Empleo en el marco del RD 1368/1985. A tal efecto, el TS<sup>1</sup> manifestó que en el artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, introdujo el contrato de fomento de empleo para trabajadores con discapacidad, introduciendo un especial programa de fomento de empleo para dicho colectivo de trabajadores, que fueron mantenidos en vigor por las posteriores leyes de acompañamientos de los presupuestos del Estado.

---

<sup>1</sup> STS 15 de junio de 2005. El juzgador concluyó que este era el único supuesto de contrato temporal para el fomento de empleo que subsistía en el ordenamiento español después de la reforma laboral de 1997.

No obstante, lo dicho, el curso del tiempo y los acontecimientos de cada momento llevaron al legislador a reglar dos nuevas modalidades contractuales de naturaleza temporal:

- a) El llamado contrato temporal de inserción, incluido en su día en el ET, redacción dada por Ley 12/2001, de 9 de junio, posteriormente derogado por Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de Mejora del crecimiento y del empleo. El contrato en cuestión era aquel en virtud del cual se contrataba a un trabajador desempleado, inscrito en la oficina de empleo, por parte de una Administración pública o entidad sin ánimo de lucro, y cuyo objeto era realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado dentro del ámbito de los programas públicos determinados reglamentariamente. La propia Ley reguladora del contrato habilitó al Gobierno en su Disposición Final Quinta a aprobar una ley que regulase las Empresas de Inserción, lo que tuvo lugar mediante la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
- b) Los contratos temporales de fomento del empleo con amparo legal en sucesivas normas dictadas en orden a los diferentes programas anuales de fomento del empleo. A modo de ejemplo podemos citar la Ley 43/2006 que contempla la posibilidad de realizar contratos temporales con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, también con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género, de víctima de violencia doméstica, o de víctima del terrorismo. Hasta el pasado reciente, subsistieron una serie de contratos temporales de fomento del empleo (referidos especialmente a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, a la contratación de jóvenes por microempresas y autónomos, a nuevos proyectos de emprendimiento joven, al primer empleo joven, a los contratos en prácticas para el primer empleo y a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social). Entonces fueron regulados por la ley 11/2013, capítulo III, pero esta se derogó por la Disp. Derogatoria única 2.b) del Real Decreto Ley 28/2018 de 28 de diciembre

También, y, por último, hay que referirse a los contratos formativos previstos en el artículo 11 ET, a saber, el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

El contrato de formación en alternancia que, tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Mientras que el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios

Ahora bien, el fomento del empleo no siempre estuvo reñido con la contratación indefinida. Así, años atrás, allá por 2001, se dispuso articular un conjunto de normas, catalogadas como de fomento del empleo, para estimular la creación o mantenimiento del puesto de trabajo (bonificaciones fiscales o de cuotas de Seguridad Social, suministro gratuito o bonificado de formación, asistencia técnica, subvenciones) de naturaleza

indefinida. Si bien, es posible y se sigue aplicando en la actualidad esta misma técnica de fomento del empleo a ciertos contratos temporales. Pero se observaba un cambio de tendencia consistente en incentivar la conversión de contratos temporales en indefinidos, o bien, en el estímulo de la contratación indefinida, mediando para ello una regulación específica sobre ciertos contratos indefinidos, calificados por la propia norma creadora, como de fomento del empleo.

De hecho, el artículo 17.3 ET, manifiesta que el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Dichas medidas se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

La temporalidad era algo “natural” en el ámbito de las relaciones laborales, por las razones expuestas Y no sólo por una cultura empresarial poco o nada propensa a la contratación indefinida, con justificación en la problemática subyacente a la hora de procederse a la desvinculación del trabajador de la empresa, sino que hay que considerar, y esto es absolutamente objetivo, que gran parte de la actividad productiva desarrollada en el país tiene naturaleza temporal en función de actividad. Es la llamada estacionalización de la actividad laboral y del desempleo, por ende. Precisamente, el nuevo contrato fijo discontinuo, redacción dada por RD-Ley 32/2021, dada la concepción cíclica y temporal de las relaciones laborales, asume una doble condición de fijeza del puesto de trabajo, dentro de la temporalidad marcada por la actividad económica. Dadas las circunstancias económicas y de las necesidades de prestación de mano de obra en ese mercado, previsiblemente será el contrato que mayor proliferación experimentará.

En la nueva regulación desaparece la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas. Además, la presente normativa afina su definición de forma que lo decisivo es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Las contracciones estructurales en el ámbito de la descentralización productiva (contratas y subcontratas), o sea el contingente de trabajadores necesarios para llevar a cabo la actividad contratada en el seno de la contrata o subcontrata, se llevará a cabo a través de la fórmula contractual fijo discontinuo.

A pesar de la pretendida equiparación en la Exposición de motivos del RD-Ley 32/2021, que mantienen que no resulta justificado distinguir, ni a efectos legales ni conceptuales, el fijo discontinuo del fijo periódico, incluyéndolos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral, lo cierto es que la prestación de trabajo por naturaleza será siempre temporal, ya que en caso contrario desvirtuaría la propia naturaleza del contrato.

## ***1.1 Forma y contenido del contrato indefinido y la presunción de indefinición del contrato.***

La primera y principal característica del contrato indefinido es que es de aplicación con carácter general a cualquier trabajador y puede ser aplicable en la contratación por cualquier empresario. O sea, tiene un ámbito subjetivo universal, pudiendo ser utilizado por ende por las dos partes del contrato (cualquier trabajador y cualquier empresario)<sup>2y3</sup>.

---

<sup>2</sup> Ha sido derogado el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, que aparecía previsto en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por disposición derogatoria única 2.a) del RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre. En el caso del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores y a pesar de la derogación expresa con efectos del 01/01/2019 se consideran válidos los contratos, así como los incentivos relacionados a los mismos, que se hayan celebrado hasta el 1 de enero de 2019, que continuarán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su celebración.

<sup>3</sup> Ha sido derogado el contrato de fomento de la contratación indefinida por la disposición derogatoria única.6 del RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. El contrato fue regulado por primera vez por disposición adicional primera RD-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, y posteriormente por disposición adicional primera Ley 12/2001, de 9 de julio. Aquélla decía que, con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de este RD-ley, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones: jóvenes desde dieciocho hasta veintinueve años de edad, ambos inclusive; parados de larga duración, que lleven, al menos, un año inscritos como demandantes de empleo; mayores de cuarenta y cinco años de edad y minusválidos.

b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existente en la fecha de entrada en vigor de esta disposición o que se suscriba hasta transcurrido un año desde la misma. Transcurrido dicho plazo de un año, la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se articulará a través de la negociación colectiva.

El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o

Ahora bien, desde 1997 a final de 2018, han existido tipos contractuales que han venido regulando especificidades a la contratación indefinida ordinaria, fundamentalmente, estas dos modalidades contractuales: el contrato de fomento de la contratación indefinida y el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, ambos derogados en la actualidad.

La contratación indefinida “ordinaria”, como modelo contractual ideal, se hace constar en el artículo 15.1 ET que dispone que, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Rompiendo esa dualidad estructural caracterizadora del mercado de trabajo español, que ha existido hasta la reforma de 2021. Además, en el artículo 8.2 ET se alude a la presunción de la existencia de un contrato indefinido cuando, no se observen las exigencias formales previstas para cada uno de los tipos contractuales temporales. Lo que es corroborado también en el artículo 49.c), párrafo 3º ET<sup>4</sup>, que dispone que, los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Siguiendo la Guía de contratos del Servicio Público Estatal<sup>5</sup>, se diferencia entre el contrato indefinido ordinario y otros contratos indefinidos, caracterizados por la inclusión en cada uno de ellos de determinadas “cláusulas”, que lo individualizan y diferencian.

Cuando se refiere la Guía a la contratación indefinida “a secas”, define dicha modalidad contractual como aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Podrá ser verbal o escrito

---

hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de esta disposición, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Además de en la norma referida anteriormente, el contrato para el fomento de la contratación indefinida, fue regulado en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y para el año 2005 en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, Presupuestos Generales del Estado para 2006 y a partir de julio de 2006 con RDL 5/2006 y posterior Ley 43/2006, de 29 de noviembre.

En cuanto a los contratos que, con anterioridad a su entrada en vigor, se hubiesen celebrado, incluidos los contratos para el fomento de la contratación indefinida celebrados al amparo de lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, en la disposición adicional primera del Real Decreto- Ley 8/1997, de 16 de mayo, o en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

<sup>4</sup> Redacción dada RD-Ley 32/2021, 28 de diciembre.

<sup>5</sup> Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es>. Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

y podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Los contratos indefinidos pueden ser, en algunos casos, beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo de las características de la empresa, del trabajador y, en su caso, de la jornada. Son, a decir por la “Guía para la contratación del SEPE”, aquellos en cuyo contenido aparece alguna de las cláusulas que lo individualizan y lo diferencian de los demás contratos indefinidos. Siendo, en estos casos, característica de estos contratos indefinidos con cláusula el ser beneficiario de incentivos a la contratación, consecuencia del cumplimiento de los requisitos que en cada caso exija el régimen jurídico de aplicación, en función de las características de la empresa, del trabajador y, en su caso, de la jornada.

### **1.1.1 Contrato indefinido “ordinario”<sup>6</sup>.**

Denominamos el contrato indefinido “ordinario”, a aquel que no lleva cláusula alguna de individualización.

En primer lugar, la Guía recoge el contrato indefinido ordinario, para el que rige lo establecido con carácter general para los contratos indefinidos, sin que dé lugar su celebración al establecimiento de contenido específico mediante la inclusión de algunas de las cláusulas específicas. No dando lugar dicha contratación a derecho alguno a incentivo por la contratación.

### **1.1.2 Contratos indefinidos con cláusulas<sup>7</sup>.**

#### *1.1.2.1 Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad<sup>8</sup>.*

Permite la contratación de trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios.

---

<sup>6</sup> Les es de aplicación el ET, aprobado por RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y RD 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.

<sup>7</sup> Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es>. Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

<sup>8</sup> Le es de aplicación el Apartados 2, 3 y 4 del Real Decreto Ley 5/2006. Disposición Transitoria sexta del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio. También, la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

#### Requisitos de los trabajadores:

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad<sup>9</sup>.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Las dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:
  - a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
  - b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

#### Requisitos de la empresa:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).

---

<sup>9</sup> STS 29 de noviembre de 2108.



Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa.

#### *1.1.2.2 Contrato indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo<sup>10</sup>.*

Requisitos de los trabajadores.

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional. La determinación del grado de discapacidad se llevará a cabo por los Equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006.
- Esta exclusión no se aplicará cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:
  - a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%
  - b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

Características del contrato:

- Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ser de carácter indefinido, con excepción del contrato de trabajo a distancia.

---

<sup>10</sup> Le es de aplicación el artículo 43.3 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

- Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.
- Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador con discapacidad para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.
- La necesidad de que el trabajador con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo multiprofesional.
- En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del Título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
  - a) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
  - b) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

### *1.1.2.3 Contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales<sup>11</sup>.*

#### Requisitos de los trabajadores:

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo Competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.

---

<sup>11</sup> Le es de aplicación el RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos; RD 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos; RD 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo y artículo 46 del Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

- El 60%, como mínimo, de los trabajadores empleados en el enclave deberán presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, entendiéndose por tales dificultades, los que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos, según se establece en el artículo 6 del RD 290/2004, de 20 de febrero:
  - a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad
  - b) reconocido igual o superior al 33%.
  - c) Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
  - d) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- El 75%, como mínimo, de los trabajadores destinados al enclave, deberán tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o, mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Requisitos de la empresa:

- Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el RD 290/2004, de 20 de febrero.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

*1.1.2.4 Contrato indefinido de personas desempleadas de larga duración<sup>12</sup>.*

Requisitos de los trabajadores:

- Personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación.

Características del contrato:

- Por tiempo indefinido a tiempo completo o parcial.

Requisitos de la empresa:

---

<sup>12</sup> RD-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

- La empresa deberá mantener en empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.
- No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario, cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.
- En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

Duración:

- 3 años.

#### *1.1.2.5 Contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social<sup>13</sup>.*

Requisitos de los trabajadores:

- Trabajadores desempleados o trabajando en otras empresas con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales públicos competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
  - a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada comunidad autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
  - b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

---

<sup>13</sup> Le es de aplicación la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo; artículo 2.1. y disposición final tercera de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción y disposición final decimocuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogadicción u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y con trabajadores menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del

contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Características del contrato:

- Los contratos objeto de las ayudas que se indican en el apartado de incentivos podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de la empresa:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el Artículo 46 del RD-legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas Normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

Otras características:

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se considerarán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

*1.1.2.6 Contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción<sup>14</sup>.*

Requisitos de los trabajadores:

- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales públicos competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
  - a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada comunidad autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
  - b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
    - Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
    - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
  - c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
  - d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
  - e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, así como liberados condicionales y ex reclusos.
  - f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.
  - g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
  - h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así

---

<sup>14</sup> Le es de aplicación la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

#### Características del contrato:

- Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo en este caso ser la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable.
- También se podrá concertar el contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social. Se formalizarán por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal.

#### Requisitos de la empresa:

- Ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa calificada como empresa de inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la integración y formación socio-laboral de personas en situación de exclusión social.
- Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, es decir, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas que promuevan la constitución de empresas de inserción. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sean de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
- Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
- Mantener, en cómputo anual, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción de, al menos, el 30% durante los primeros tres años de actividad y de, al menos, el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a dos.
- No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- Aplicar, al menos, el 80% de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- Presentar anualmente un Balance Social que incluya memoria económica y social, grado de inserción en el mercado laboral ordinario y composición de la plantilla, información sobre las tareas de inserción realizadas y previsiones para el próximo ejercicio.



- Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción socio laboral.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del RD-Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Otras características:

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

*1.1.2.7 Contrato indefinido para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos<sup>15</sup>.*

Requisitos de los trabajadores:

- Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, víctima de terrorismo o víctima de trata de seres humanos sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

---

<sup>15</sup> Le es de aplicación la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo y disposición final primera del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género.

- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

#### Características del contrato:

- Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

#### Requisitos de la empresa:

- Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a este colectivo como socios trabajadores o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadores incluidos en este colectivo.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del RD-legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas Normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de, quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas.

#### Otras características:

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

### *1.1.2.8 Contrato indefinido de familiar de trabajador autónomo<sup>16</sup>.*

Requisitos de los trabajadores:

- Ser cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del trabajador autónomo.
- Estar desempleado e inscrito en la oficina de empleo.

Características del contrato:

- Por tiempo indefinido, a tiempo completo o parcial.

Requisitos del trabajador autónomo:

- No haber extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, o bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato que da derecho a la bonificación prevista.
- El empleador deberá mantener el nivel de empleo en los seis meses posteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la citada bonificación.
- A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.
- En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7, 6.1.b) y 6.2.

Duración:

- Período de 12 meses.

---

<sup>16</sup> Le es de aplicación la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

*1.1.2.9 Contrato indefinido para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo<sup>17</sup>.*

Requisitos de los trabajadores:

- Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 274 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. La aplicación de esta medida será voluntaria.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

Características del contrato:

- El contrato se realizará a tiempo completo y de forma indefinida.
- Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de la empresa:

- No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:
  - Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
  - Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

---

<sup>17</sup> Le es de aplicación la disposición transitoria quinta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

### *1.1.2.10 Contrato indefinido de alta dirección<sup>18</sup>.*

#### Definición:

- Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y los relativos a los objetivos generales de la misma con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

#### Características del contrato:

- Se formalizará por escrito, en ejemplar duplicado, uno para cada parte contratante. En ausencia de pacto escrito, se entenderá que el empleado es personal de alta dirección cuando se den los supuestos del artículo 8.1. del Estatuto de los Trabajadores y la prestación profesional se corresponda con la que define el artículo 1.2. del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.
- El contrato de trabajo tendrá la duración que las partes acuerden.
- La jornada, horarios, fiestas y permisos, así como para vacaciones, será el fijado en las cláusulas del contrato, en cuanto no configuren prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente.

### ***1.2 El contrato Indefinido no fijo en las Administraciones Públicas.***

Los artículos 8.2.c) y 11 de la Ley Estatuto Básico Empleado Público, aprobado por RD-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, clasifica a los empleados públicos entre otros, en personal laboral, y dentro de esta modalidad, en función de la duración del contrato, éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

La obligación para con las Administraciones de respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, llevaron al TS<sup>19</sup> a diferenciar entre

---

<sup>18</sup> Le es de aplicación el RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

<sup>19</sup> Dicho modelo contractual en el ámbito de las Administraciones públicas es de creación jurisprudencial. La STS 7 de octubre de 1996 determinó su creación. Entonces, los indefinidos no fijos eran contratos sometidos a condición resolutoria de la provisión definitiva de la plaza. Por lo tanto y hasta 2014, en otra

trabajador indefinido y trabajador fijo. Éste último fue enunciado como modelo contractual “indefinido no fijo” en el ámbito de las Administraciones públicas.

Desde 2014<sup>20</sup> sí existe la obligación administrativa de amortizar la plaza, y el vínculo contractual del trabajador público. Por lo tanto, en el caso del indefinido no fijo, no se puede acudir a la aplicación del artículo 49.1.b) ET, sino que exige acudir a los procedimientos de los artículos 52.c) ET (extinción por amortización individual de una o más plazas que no superen los umbrales del artículo 51.1 ET) o en su caso al artículo 51 ET, para el caso de extinciones colectivas.

En consecuencia, hemos de diferenciar al respecto, porque suele ser objeto de confusión, la coexistencia de dos figuras en la contratación con la administración de naturaleza “temporal”, que en la práctica devienen en relaciones “cuasi fijas” y que son: el contratado laboral indefinido no fijo y el interino que ocupa su plaza por largo período de tiempo.

En este último caso, el TJUE ha modificado su postura. Así en 2016, consideró que la no indemnización en caso de cese en la actividad era discriminatoria porque diferenciaba, de forma injustificada, a trabajadores interinos de temporales e indefinidos<sup>21</sup>. Sin embargo, desde noviembre de 2018, el TJUE<sup>22</sup> ha sentenciado que no es discriminatoria la legislación española reguladora del régimen jurídico del contrato de interinaje, al no contemplar indemnización al fin de su contrato, frente a otros trabajadores temporales.

El caso del indefinido no fijo, es diferente al del interino. La condición de aquel se suele adquirir, por una sucesión de contratos temporales en fraude, de ahí deviene su condición de trabajador indefinido, pero apostillado por su condición de no fijo, porque sí así fuera atentaría los principios ya manifestados de igualdad, mérito, publicidad y capacidad. Tienen estos trabajadores la peculiaridad en relación con la duración del contrato que les une con la Administración, que la pervivencia del vínculo se mantendrá en tanto no exista la necesidad de amortizar la plaza o proceder a la provisión definitiva de la plaza. En este caso, ya hemos advertido que existe la obligación de la

---

STS de 8 de julio de 2014, si era precisa la amortización de la plaza, no pudiendo en consecuencia realizarse la provisión de la plaza, el contrato indefinido no fijo se extinguía por aplicación de los artículos 49.1.b) ET y 1117 CC. En cuya virtud el contrato de trabajo se extinguirá por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

<sup>20</sup> El cambio de criterio, se debió al ATJUE de 11 de diciembre de 2014. El TS en sentencias de fecha 8 y 14 de julio de 2014, modificó su posición inicial, que databa de 1996. Hay que hacer constar no obstante que, en realidad, el Auto del Tribunal de la UE se refirió a un supuesto de extinción del contrato indefinido no fijo por amortización y no por cobertura definitiva de la plaza.

<sup>21</sup> El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en 2016, en respuesta a la cuestión elevada por el TSJ de Madrid, acerca de una de una trabajadora interina del Ministerio de Defensa que impugnó su cese al retorno de la persona sustituida a la plaza, por despido y reclamó una indemnización al término de su contrato, tras siete años en el puesto, consideró que la no indemnización era discriminatoria porque diferenciaba, de forma injustificada, a trabajadores interinos de temporales e indefinidos.

<sup>22</sup> El TJUE ha cambiado el 21 de noviembre de 2018 (C-619/2017) de modo que, en relación con si los trabajadores interinos deben tener o no indemnización al término de sus contratos, ha sentenciado que no es discriminatoria nuestra legislación al no contemplar indemnización al fin de sus contratos frente a otros trabajadores temporales.

Administración de proceder por la vía de los artículos 52.c) ET o, 51 ET en su caso, con las indemnizaciones que en los mismos se disponen al efecto<sup>23</sup>.

### ***1.3. El contrato de trabajo fijo discontinuo.***

#### **13.1. Un contrato de trabajo con una especial naturaleza: fijo por disposición de la norma, temporal o a tiempo parcial por naturaleza económica.**

Siendo la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, nos lleva a considerarlos temporales o a tiempo parcial desde su consideración económica, teniendo en cuenta la normalidad de la actividad económica como factor de producción que, sería a tiempo completo e indefinido en el tiempo. Además, está previsto su utilización para los casos de la conformación de las plantillas de naturaleza estructural, en los casos de contrata y subcontratas, o sea, la plantilla necesaria para la prestación ordinaria de la actividad objeto de contratación mercantil entre empresas o en los casos de concesiones administrativas. La naturaleza económica de la actividad es temporal, lo que quedaba corroborado con la jurisprudencia española que determinaba que la causa del contrato mercantil o de la concesión administrativa, temporales por naturaleza, determinaba la causa del contrato para obra o servicio, temporal por naturaleza. Sin embargo, subraya el carácter indefinido de la relación laboral, ya que la prestación de actividad con carácter temporal, solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Por lo que es la norma la que lo califica como indefinido por reducción al absurdo al limitar el contrato temporal. En resumen, tenemos una relación jurídica indefinida que, será prestada de forma temporal, dada las circunstancias de la prestación laboral condicionadas por las circunstancias económicas.

La Exposición de Motivos bendice el contrato, precisamente porque va a ser considerado una especie de cajón de sastre, cuyo uso se extenderá a todos aquellos casos en los que no proceda el fijo ordinario y tampoco quepa la utilización del temporal.

La reforma operada por el RD-Ley 32/2021, 28 de diciembre, comienza una tenaz cruzada contra la temporalidad injustificada, convertida en una práctica muy arraigada en nuestras relaciones laborales y generalizada por sectores, que genera una precariedad social inaceptable. España tiene una tasa de temporalidad y de paro que prácticamente duplica la media europea. Lo que exige una necesaria transformación integral de nuestro

---

<sup>23</sup> El artículo 53.1.b) ET exige para el caso de despido objetivo, poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Por su parte, el artículo 51.4 ET (despidos colectivos), se remite al artículo 53.1.b) ET ya referido, cuando manifiesta que alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1.

mercado de trabajo, cambiando las normas que favorecen esta temporalidad por otras que impulsen la estabilidad en el empleo, generando así un cambio en las prácticas y en la propia cultura de las relaciones laborales. Es aquí donde encaja el contrato de trabajo fijo discontinuo. Ahora bien, siendo la reducción de la tasa de temporalidad un objetivo evidente y loable, no debemos olvidar que el contrato fijo discontinuo atiende la realización de trabajos de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, todos ellos temporales por propia naturaleza. Lo que viene corroborado también, por la ampliación del ámbito objetivo del contrato fijo discontinuo, para la prestación intermitente de actividad laboral, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Desparece la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas.

La desaparición del haz de tipos contractuales laborales del contrato de obra o servicio determinado, contrato preeminentemente utilizado durante mucho tiempo en los casos de descentralización productiva, exige que, las plantillas estructurales que realizan la actividad ordinaria, en los casos de contrata y subcontratas, terminarán por convertir al contrato fijo discontinuo en el contrato ordinario en dichos supuestos.

Termino advirtiendo que buena parte del desarrollo del devenir del contrato fijo discontinuo, será llevado a cabo por la negociación colectiva de naturaleza sectorial, en concreto, lo concerniente al régimen de llamamiento o la formación y mejora de empleabilidad de las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad.

### **1.3.2. La prestación de trabajo objeto de contratación: omnicomprensividad de la misma que, aglutinará todo lo que no sea prestación de trabajo fijo ordinaria o en su caso temporal.**

Los tipos de prestaciones objeto del contrato fijo discontinuos aparecen recogidos en el artículo 16.1 ET cuando dice que, el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Otro ámbito importante de prestaciones objeto del contrato fijo discontinuo, se encuentra en la descentralización productiva. El párrafo segundo, apartado 1, artículo 16 ET dispone que, el contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Es decir, salvo que los trabajadores incorporados a la contrata sean fijos ordinarios, los demás que desarrollen las actividades propias y ordinaria de la obra o servicio subcontratado u objeto de concesión administrativa, serán contratados



como fijos discontinuos, con la única salvedad, del uso de la contratación temporal, en los términos dispuestos en el artículo 15.2, párrafo quinto ET. Este dispone que, no podrá identificarse como causa del contrato temporal previsto en el artículo 15.2, párrafos uno a cuatro, la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que, constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa. Ahora bien, continúa diciendo el párrafo quinto referido del artículo 15.2 ET que, se podrán formalizar contratos temporales, de los previstos en el artículo 15.2, párrafo uno a cuatro ET, cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos previstos en el ámbito de la ejecución de la contrata o concesión administrativa. Lo que vienen a indicar que, aquellos incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, son susceptibles de contratación temporal (Ex artículo 15.2 párrafo primero ET) y cuando lo que acontece exige atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida (90 días máximos en el contexto del año natural), las empresas podrán hacer uso de la contratación temporal reducida, en los términos previstos en el artículo 15.2, párrafo cuarto ET.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, conforme establece el artículo 16.1, párrafo tercero ET. En este caso, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, (Ex. D.F. 1.ª del RDL 32/2021).

### **1.3.3. Desaparición de la distinción entre contrato fijo discontinuo y contrato fijo a tiempo parcial.**

Desparece la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, incluyéndolos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral y recoge un catálogo de derechos de las personas trabajadoras, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas.

### **1.3.4. Forma y contenido del contrato.**

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento (Ex. Artículo 16.2 ET).

### **1.3.5. El llamamiento.**

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en la forma y orden que determinen los convenios colectivos o en su caso acuerdos de empresa. A tal efecto, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. Sí no existieren criterios convencionales que lo regularan, no corresponde al ámbito del haz de facultades del empresario su determinación, ya que la norma pretende que existan criterios objetivos en su establecimiento<sup>24</sup>.

En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Continúa diciendo el artículo 16.3 ET que, sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

En caso de incumplimiento, los trabajadores fijos-discontinuos podrán ejercer las acciones que procedan. La modalidad procesal a utilizar en estos casos, es la del despido, cuyo plazo de caducidad para el ejercicio de la acción comienza a correr desde que se tenga conocimiento de la falta de convocatoria. Una apreciación al respecto, en los casos de despidos improcedentes con readmisión del trabajador, los salarios de tramitación son devengados desde la fecha del despido hasta la fecha en que se hubiere finalizado la actividad “temporal-cíclica” objeto del contrato<sup>25</sup>.

El paso del tiempo ha ido modificando las formas de llamamiento. Desde la antigüedad, que determinaba desde siempre la prioridad al mismo, a pasar en épocas más recientes a una concepción que resta importancia precisamente la antigüedad, preponderando la igualdad, en cualquier caso, por el mero hecho de su condición de trabajador fijo discontinuo, incluso, a llegarse a considerar el llamamiento fundamentado en las circunstancias profesionales de mayor aptitud y preparación para los diferentes puestos de trabajo a cubrir en cada momento.

### **1.3.6. Bolsa sectorial de empleo.**

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer 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, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo (Ex. Artículo 16.5 ET).

---

<sup>24</sup> STS 23 de noviembre de 2016.

<sup>25</sup> STS 23 de marzo de 2011.

### **1.3.7. Celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos.**

Los trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas no tendrán la consideración de contratos a tiempo parcial celebrados por tiempo indefinido, sino que tendrán la consideración de contratos fijos-discontinuos. No obstante, los convenios sectoriales podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

La cuestión que ahora subyace es la de si es posible o no contratar fijo discontinuo a tiempo parcial cuando el convenio colectivo nada dice al respecto. Comencemos advirtiendo que, no es posible dar una respuesta indubitada, consecuencia de la deficiente técnica legislativa utilizada en la redacción de buena parte del contenido del RD-Ley 32/2021. Partiendo de la propia Exposición de Motivos podemos entender la justificación que ha llevado al legislador a dar nueva redacción al artículo 16 ET, en concreto dice:

Unificar en el nuevo contrato fijo discontinuo con el antiguo “contrato fijo periódico” que era, en realidad un contrato a tiempo parcial, equiparándolos ambos.

Se establece expresamente esta modalidad de contratación para las contratas y subcontratas, en relación con la conformación de la plantilla que venga a realizar la actividad ordinaria objeto de contratación mercantil o en su caso de concesión administrativa.

Se otorga un papel “fundamental” a la negociación colectiva en relación con una serie de cuestiones: el llamamiento, la empleabilidad y la formación. Nada se dice sin embargo de la jornada. Hace hincapié la redacción de la Exposición de Motivos con que “desaparece por fin la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas ... En definitiva, no resulta justificado distinguir ni a efectos legales ni conceptuales el fijo discontinuo del fijo periódico, incluyéndolos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral y recoge un catálogo de derechos de las personas trabajadoras que, sin perjuicio de las especialidades asociadas a esta modalidad contractual, garantiza el principio de no discriminación e igualdad de trato”. Además, en el artículo 8.2 ET se dice que “se deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.” Si tenemos en consideración que uno de los elementos esenciales del contrato, es la determinación de la jornada, lo cual debe interpretarse en el sentido de que es posible que dicha jornada sea a tiempo parcial, ya que resultaría redundante e innecesaria dicha determinación en el contrato si sólo se pudiera realizar a jornada completa.

A mayor abundamiento y considerando el artículo 267 LGSS, debemos considerar que el contrato, en los periodos de inactividad se suspende, por lo que la jornada a consignar en el contrato, ya sea a jornada completa o lo sea a tiempo parcial, debe ser la que corresponde a los periodos de actividad. Debemos considerar ciñéndonos al contenido de la Ley que, al no establecer limitación alguna, debemos aplicar la regla

interpretativa que, exige una exégesis estricta del texto, sin admitir más distingos que aquellos que, en su caso, la propia norma contenga<sup>26</sup>. Por lo que debemos considerar la posibilidad de la contratación fijo discontinuo con jornada a tiempo parcial. En consecuencia, lo que podría hacer el convenio colectivo sectorial será lo contrario, prohibirla o limitarla de manera expresa. Además, y no habiendo habido modificación del artículo 12 ET, sigue posibilitando realizar contratos indefinidos a tiempo parcial siempre que las fechas de inicio y finalización de la actividad sean ciertas.

### **1.3.8. Liquidación de salarios.**

Finalizada la campaña o el correspondiente período de actividad, el empresario deberá liquidar al trabajador los salarios devengados no pagados. El contrato de trabajo del trabajador fijo discontinuo es indefinido que, se interrumpe hasta el siguiente período de actividad. Ahora bien, siguiendo los trámites dispuestos al efecto por el artículo 29.1 ET que, dispone que la liquidación se llevará a cabo siguiendo los trámites y garantías previstas en el artículo 49.2 ET. O sea, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. Y el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

### **1.3.9. Cómputo de la antigüedad.**

Los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

Debemos diferenciar al respecto, entre la cuantificación correspondiente al tiempo de trabajo entre derechos económicos y de promoción profesional (computa los periodos de actividad y los de inactividad) y la interpretación dada para calcular la indemnización por despido (que sólo considera para el cálculo del tiempo los de actividad).

El TS cambió de doctrina en 2019 (hasta entonces sólo se consideraban los periodos de actividad para el cálculo de cualquier derecho económico relacionado con el tiempo de permanencia en la empresa del trabajador fijo discontinuo), considerando indistintamente los periodos de actividad y los de inactividades, modificando su doctrina y declaró el derecho de los trabajadores fijos discontinuos a que se les compute, a efectos

---

<sup>26</sup> STS 1 de abril de 2014.

del complemento de antigüedad y de promoción profesional, no solo el tiempo efectivamente trabajado sino también, los períodos de inactividad<sup>27</sup>.

En 2020, el TS<sup>28</sup> interpretó que esa doctrina (la que interpretaba los derechos económicos) no era de aplicación al cálculo de la antigüedad, para calcular la indemnización por despido. A tal efecto señaló siguiendo el pronunciamiento del TJUE, que a efectos de derechos económicos y de promoción profesional (trienios) se les computa todo el tiempo de duración de la relación laboral y no únicamente el tiempo efectivamente trabajado. Pero esta doctrina no se aplica al cálculo de la indemnización por despido por el siguiente motivo: la literalidad del artículo 56.1 ET, que fija la indemnización por despido improcedente en 33 días de salario por año de servicio, alude a dos conceptos para su cálculo: salario diario y años de servicio. El concepto relativo a los años, no puede incluir los períodos de inactividad del trabajador fijo discontinuo, porque durante ellos no realiza actividad alguna. En consecuencia, la indemnización por despido de los trabajadores fijos discontinuos no se calcula sobre la base de los años naturales en los que ha estado en la empresa, sino considerando sólo los períodos de actividad en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios.

### **1.3.10. Derechos de información de los trabajadores y de la representación legal de los trabajadores.**

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa (Ex. Artículo 16.7 ET).

### **1.3.11. Derechos expresamente reconocidos a los trabajadores fijos discontinuos que los equiparan a todos los efectos a los fijos a jornada completa.**

Los trabajadores fijos-discontinuos no podrán sufrir 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 (Ex. artículo 16.6 ET).

### **1.3.12. La contratación laboral en las contratas y subcontratas.**

La Exposición de Motivos RD-Ley 32/2021 justifica impedir que se utilice la externalización de servicios, a través de la subcontratación, como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas

---

<sup>27</sup> El TS modifica su doctrina (STS 19 de diciembre de 2019), para adaptarla a lo resuelto por el auto del TJUE 15-10-19 C-439/18 y C-472/18.

<sup>28</sup> STS de 30 de julio de 2020.

subcontratistas. Pretende la reforma desincentivar su utilización con la única finalidad de reducir costes, así como avanzar hacia la equiparación de condiciones de los trabajadores subcontratados y reforzar la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas. El objetivo pretendido con los cambios operados en el nuevo régimen jurídico impuesto en su regulación conforme a la reforma de 2021, es una regulación precisa que garantice el equilibrio entre agilidad y flexibilidad y un nivel adecuado de protección a los trabajadores de las subcontratas, en relación con los trabajos que desarrollan.

Hasta la reforma de 2021, el TS entendió que la causa del contrato mercantil suscrito entre la empresa principal y la contratista o subcontratista, operaba como causa justificativa de la temporalidad del contrato laboral para obra o servicio determinado suscrito entre el empresario de la empresa contratista o subcontratista. Ahora, por mor de la reforma operada por RD-Ley 32/2021, dicha fórmula contractual desaparece y remite al artículo 16.4 ET, la contratación laboral estructural en los casos de contrata y subcontratas. Es decir, aquellos trabajadores que prestan su actividad para la empresa contratista o subcontratista, en el ámbito de la actividad reflejada en el propio contrato mercantil suscrito entre las partes o en el pliego de condiciones, en aquellos casos de concesiones administrativas, actividad calificada de estructural, o sea, aquella que es necesaria para dar cumplimiento al objeto del contrato objeto de la descentralización productiva, exige la contratación como trabajadores fijos o en su caso fijos-discontinuos. El último párrafo del artículo 15.2 ET, dispone que no podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa. Por lo que sólo quedan dos posibilidades al respecto, para la cobertura de esa actividad estructural que va a dar cumplimiento al objeto del contrato mercantil entre las empresas, el contrato fijo, posible, en cualquier caso, por pertenecer a la plantilla de la empresa que ahora es subcontratada y que el empresario, organizador de la actividad, vía “ius variandi”, decide que la prestación de servicios se lleve a cabo sujeto a la actividad de la contrata, o cuando el trabajador es contratado de manera expresa para su desarrollo en el ámbito de la misma por razones estructurales de la prestación del servicio, debe recurrirse al contrato fijo-discontinuo. El apartado 4 del artículo 16 ET es el aplicable entonces. Este dispone que, cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

Ahora bien, queda la posibilidad de contratar trabajadores en el ámbito de la contrata o subcontrata para proveer de mano de obra a las mismas, cuando se acreditan la temporalidad de las causas en los términos contemplados en el artículo 15.2 ET. El párrafo quinto del artículo 15 ER resuelve la cuestión posibilitándola, cuando dice que, no podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores. Es decir, acreditas las causas que permiten el contrato temporal previsto en el artículo 15.2 en su doble acepción párrafos 2 y 4, es posible su utilización.

Además de lo dicho, la reforma de 2021 otorga a la negociación colectiva sectorial, la posibilidad de incidir en la regulación de los supuestos de cambio de contrata (la empresa principal concierda con una nueva contrata, la prestación de los servicios o la ejecución de la obra pactada, es decir, se extingue el contrato mercantil originario y se formaliza uno nuevo) con subrogación de plantillas. El párrafo segundo del artículo 16.4 ET, dispone que, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma. Lo que viene a significar que, con carácter general, en los casos de cambio de contrata con derecho a la subrogación de la plantilla, los trabajadores podrán encontrarse en situación de inactividad, en tanto la nueva contrata realiza los ajustes de plantilla necesarios, que posibiliten la prestación ordinaria de actividad objeto de contratación mercantil, por un periodo máximo de tres meses. Este período podrá amplificarse cuando así lo dispusiera un convenio colectivo sectorial. Sigue diciendo la norma que, finalizado ese plazo, el empresario deberá adoptar las medidas coyunturales (suspensión de contratos a través de un ERTE) o definitivas que procedan (despidos colectivos a través de un ERE o despidos objetivos en función de los umbrales de afectados por la medida, en los términos dispuestos en el artículo 51.1 ET). Es decir, la norma está previendo la forma de llevar a cabo el ajuste de plantilla cuando proceda un cambio de contrata.

### **1.3.13. Situación legal de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos.**

El artículo 267.d) LGSS, regula la situación legal de desempleo, disponiendo al efecto que, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos-discontinuos.

## Índice.

1. LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.....	1
1.1 <i>Forma y contenido del contrato indefinido y la presunción de indefinición del contrato.</i> .....	5
1.1.1 Contrato indefinido “ordinario”.....	7
1.1.2 Contratos indefinidos con cláusulas. ....	7
1.1.2.1 Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad. ....	7
1.1.2.2 Contrato indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo. ....	9
1.1.2.3 Contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales. ....	10
1.1.2.4 Contrato indefinido de personas desempleadas de larga duración. ....	11
1.1.2.5 Contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social. ....	12
1.1.2.6 Contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción. ....	15
1.1.2.7 Contrato indefinido para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos. ....	17
1.1.2.8 Contrato indefinido de familiar de trabajador autónomo.....	19
1.1.2.9 Contrato indefinido para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo. ....	20
1.1.2.10 Contrato indefinido de alta dirección. ....	21
1.2 <i>El contrato Indefinido no fijo en las Administraciones Públicas.</i> .....	21
1.3 <i>El contrato de trabajo fijo discontinuo.</i> .....	23
1.3.1. Un contrato de trabajo con una especial naturaleza: fijo por disposición de la norma, temporal o a tiempo parcial por naturaleza económica. ....	23
1.3.2. La prestación de trabajo objeto de contratación: omnicomprensividad de la misma que, aglutinará todo lo que no sea prestación de trabajo fijo ordinaria o en su caso temporal. ....	24
1.3.3. Desaparición de la distinción entre contrato fijo discontinuo y contrato fijo a tiempo parcial. ....	25
1.3.4. Forma y contenido del contrato. ....	25
1.3.5. El llamamiento. ....	26
1.3.6. Bolsa sectorial de empleo.....	26
1.3.7. Celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos. ....	27
1.3.8. Liquidación de salarios.....	28
1.3.9. Cómputo de la antigüedad. ....	28
1.3.10. Derechos de información de los trabajadores y de la representación legal de los trabajadores. ....	29
1.3.11. Derechos expresamente reconocidos a los trabajadores fijos discontinuos que los equiparan a todos los efectos a los fijos a jornada completa. ....	29
1.3.12. La contratación laboral en las contratas y subcontratas. ....	29
1.3.13. Situación legal de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos.....	31