

# Contratación fija-discontinua: cuestiones prácticas

**Gonzalo Núñez Sarompas**  
Inspector de trabajo y Seguridad Social (en excedencia)  
Socio Labormatters Abogados

# ÍNDICE

- 01 / Punto de partida, datos y evolución de la contratación fija discontinua
- 02 / Régimen jurídico del fijo-discontinuo
- 03 / Gestión de la relación fija discontinua
- 04/ La actuación de control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

# 01 / Datos y evolución de la contratación

## 01 / Punto de partida

- La reforma laboral de 2021 no crea el fijo-discontinuo, pero lo convierte en una pieza central para canalizar necesidades estructurales, previsibles y no continuas.
  - Antes de la reforma: mayor separación entre trabajos periódicos en fechas ciertas y fijos-discontinuos sin fechas ciertas.
  - Tras la reforma: el art. 16 ET integra tres submodalidades de contratos fijos-discontinuos: (i) trabajos estacionales o de temporada, (ii) intermitentes y (iii) determinados supuestos de contratos.
  - La clave jurídica no radica en la “etiqueta” (código, clave) del contrato, sino en la causa: necesidad estructural y previsible, pero no continua, de mano de obra.
  - Inexistencia de normativa reglamentaria de desarrollo del art. 16 ET y papel exclusivo del Convenio Colectivo sectorial y convenios o acuerdos de empresa.

## 01 / Datos estadísticos: contratos registrados

Año	Temporales	Indefinidos ordinarios	Fijos-discontinuos	Total contratos
2021	17.271.018	1.850.430	262.911	19.384.359
2022	11.283.183	4.707.633	2.319.527	18.310.343
2023	8.823.222	4.307.217	2.313.766	15.444.205
2024	8.938.112	4.273.962	2.208.030	15.420.104
2025	9.201.797	4.289.509	2.153.937	15.645.243

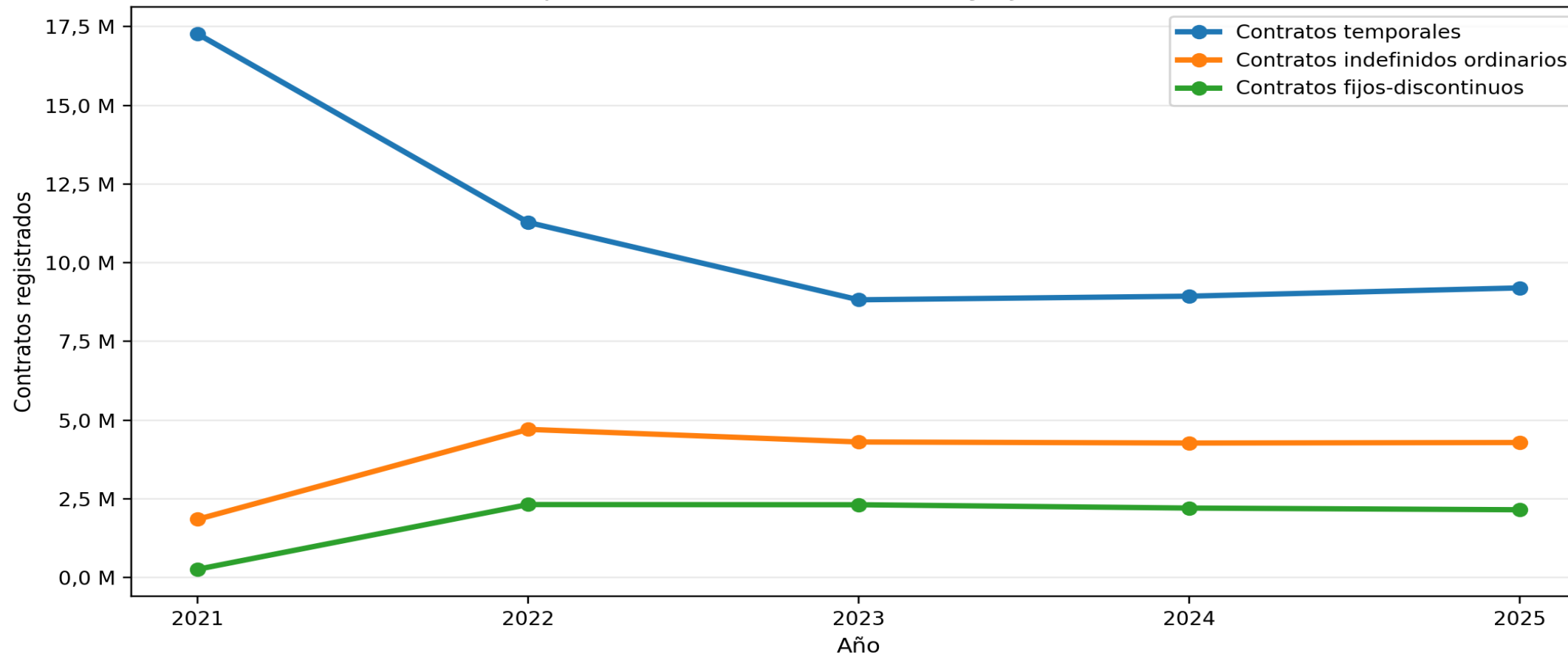
Fuente: SEPE, Informes del Mercado de Trabajo Estatal 2022-2026. Elaboración propia.

Los datos del SEPE miden flujos anuales de contratos registrados. No equivalen a personas trabajadoras únicas ni a afiliados en alta.

Conclusión: a partir de 2022 los contratos temporales se reducen intensamente respecto de 2021, mientras el fijo-discontinuo pasa a ser una modalidad cuantitativamente relevante.

## 01 / Datos estadísticos: contratos registrados

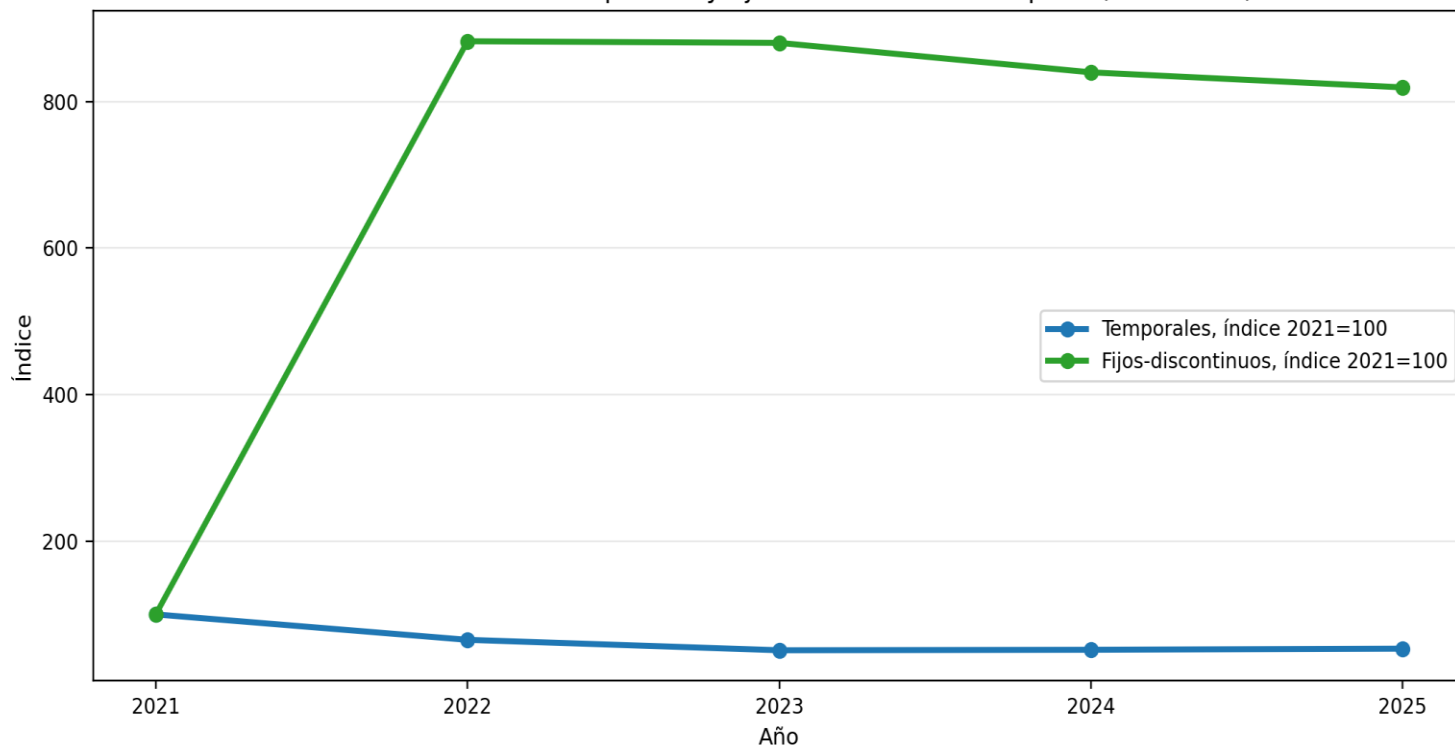
Evolución de temporales, indefinidos ordinarios y fijos-discontinuos (2021-2025)



Fuente: SEPE, Informes del Mercado de Trabajo Estatal. Elaboración propia. Indefinidos ordinarios = indefinidos a jornada completa + indefinidos a jornada parcial.

## 01 / Datos estadísticos: contratos registrados

Cambio relativo de temporales y fijos-discontinuos en España (2021=100)

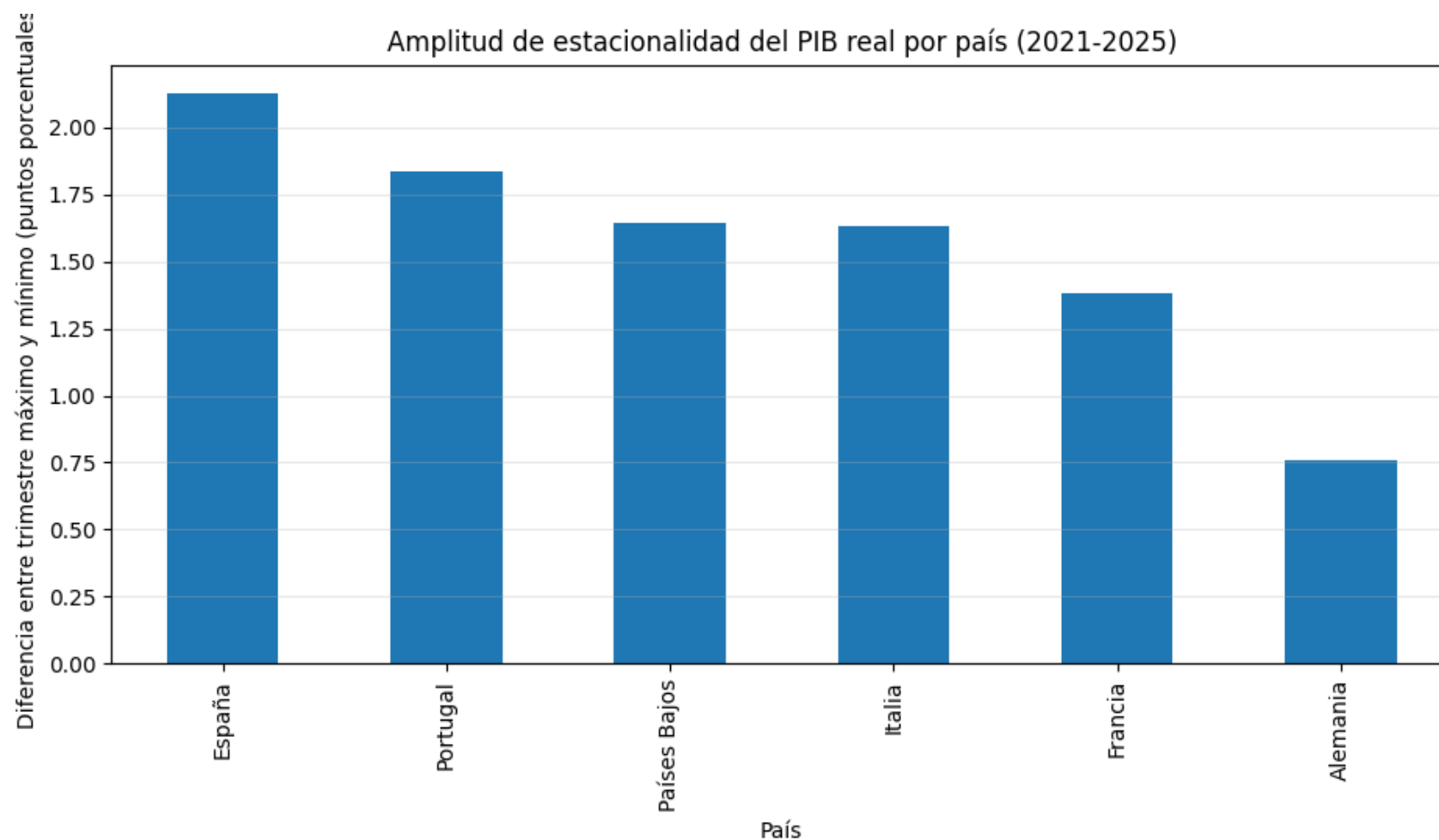


El índice 2021=100 normaliza cada serie: el valor de 2021 se fija en 100 y los años posteriores muestran cuánto sube o baja cada modalidad respecto de su propio punto de partida.

Año	Temp.	F-D
2021	100,00	100,00
2022	65,33	882,25
2023	51,09	880,07
2024	51,75	839,85
2025	53,28	819,28

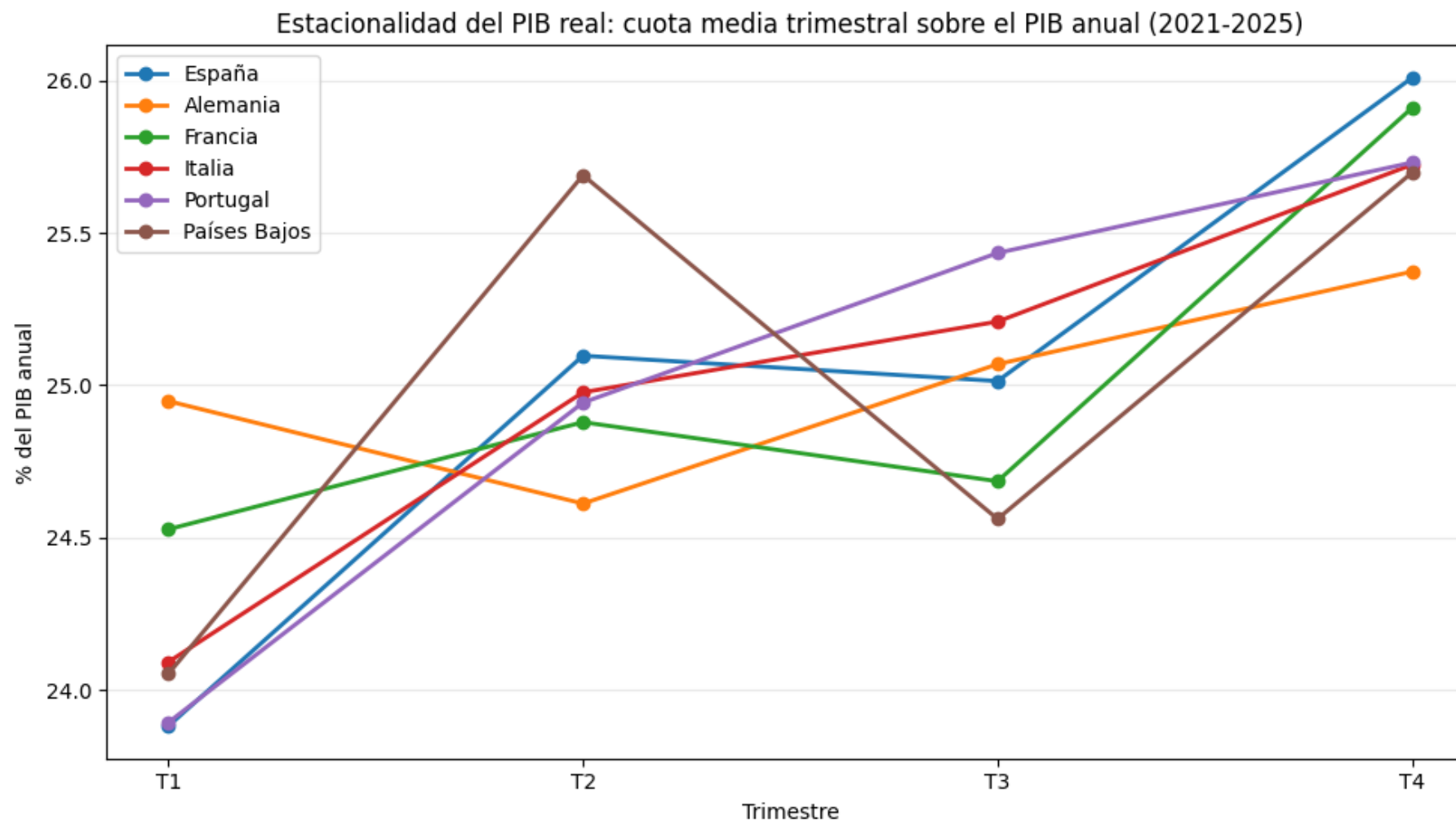
Fuente: SEPE, Informes del Mercado de Trabajo Estatal. Elaboración propia.

## 01 / Datos estadísticos: estacionalidad del PIB

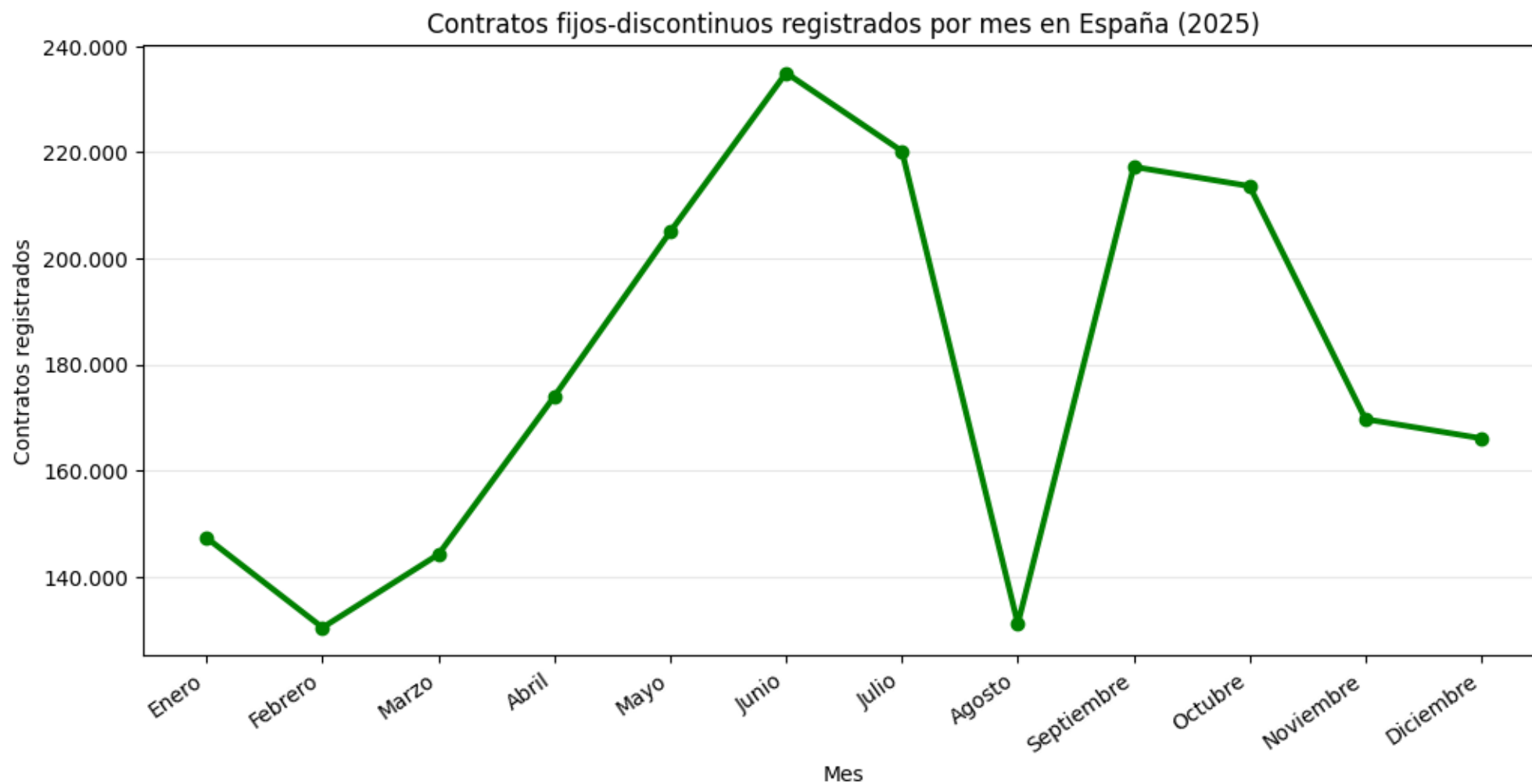


Fuente: Eurostat vía FRED. Indicador: diferencia entre la mayor y menor cuota trimestral media del PIB anual.

## 01 / Datos estadísticos: estacionalidad del PIB

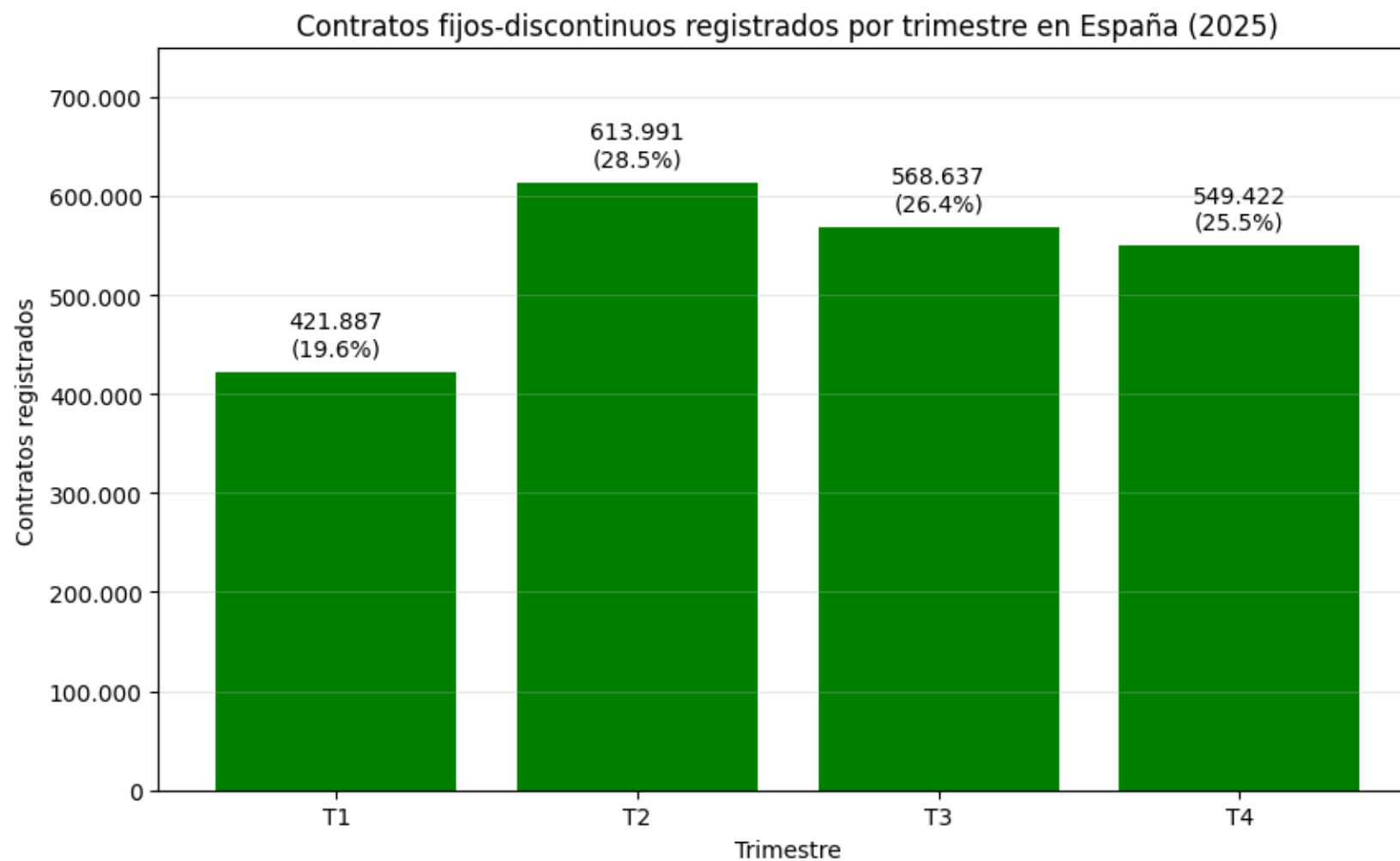


## 01 / Datos estadísticos: contratos registrados

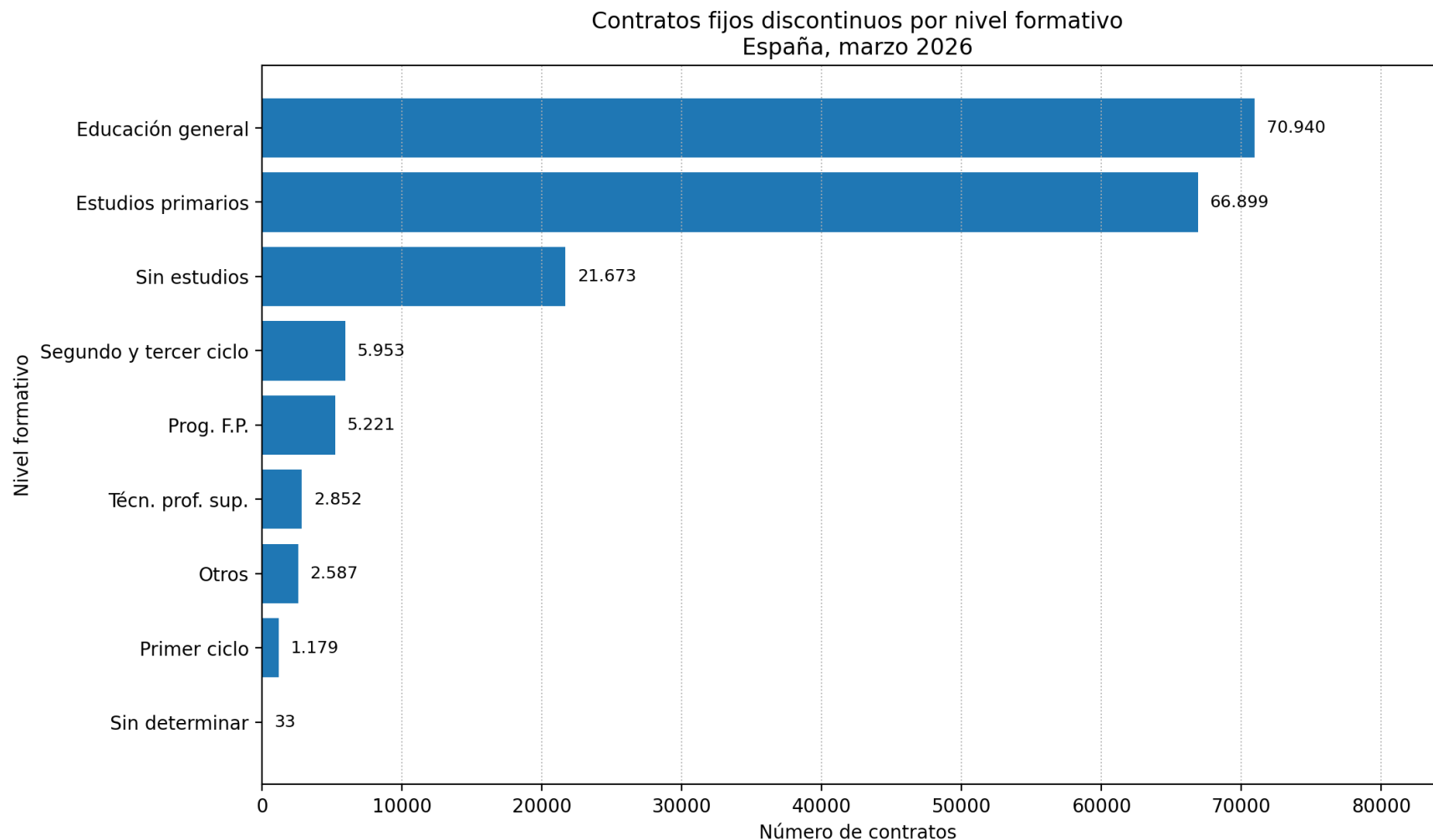


Fuente: SEPE, resúmenes mensuales 2025. Elaboración propia. Serie: total de fijos-discontinuos en contratos indefinidos por tipo de jornada y modalidad.

## 01 / Datos estadísticos: contratos registrados

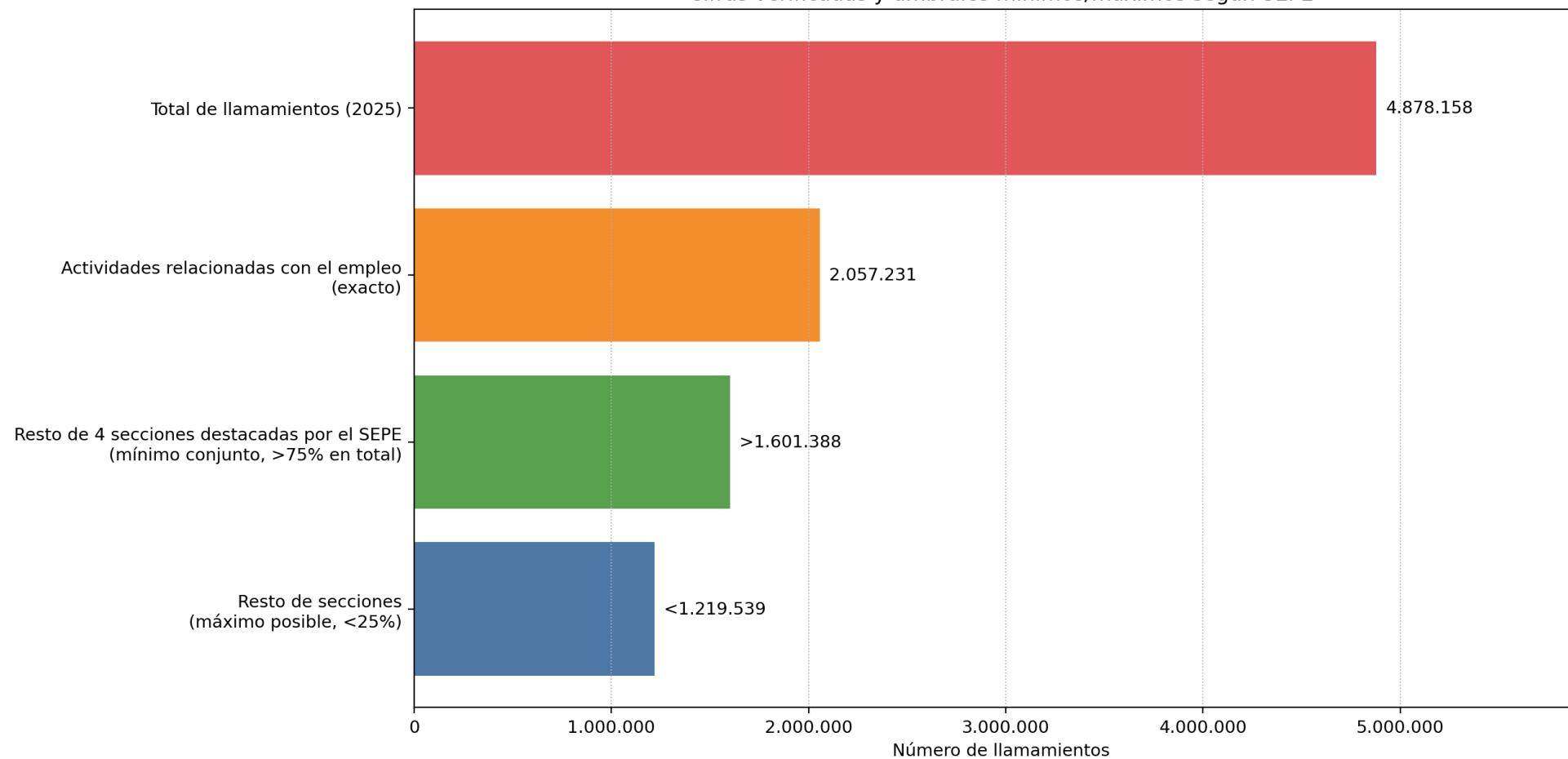


# 01 / Datos estadísticos: contratos registrados



# 01 / Datos estadísticos: contratos registrados

Llamamientos de fijos discontinuos en España (2025)  
Cifras verificadas y umbrales mínimos/máximos según SEPE



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Informe del mercado de trabajo estatal 2026 (datos 2025). El SEPE informa que más del 75 % de los llamamientos se concentran en cinco secciones: Actividades relacionadas con el empleo, Servicios de comidas y bebidas, Agricultura y ganadería, Servicios de alojamiento y Educación.

## 02 / Régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo

## 02 / Presupuestos causales del art. 16 ET

- ❑ Trabajos estacionales o vinculados a actividades productivas de temporada.
- ❑ Trabajos de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- ❑ Servicios en contratas mercantiles o administrativas (previsibles) que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

La modalidad exige **causa estructural y previsible**, no una conveniencia organizativa para ajustar plantilla. Si la necesidad **es permanente y continua** (aun a tiempo parcial), la figura adecuada no es el fijo-discontinuo sino el **indefinido ordinario**.

## 02 / Presupuestos causales del art. 16 ET

### Temporada / Estacional

- Actividad ligada a campaña o ciclo productivo.
- Ejemplos: agricultura, turismo estacional, comedores escolares, campañas comerciales de temporada.
- La actividad reaparece por ciclos reconocibles.

### Intermitente

- Necesidad recurrente, pero no necesariamente vinculada a una estación o temporada (ni ocasionales porque ello llevaría a la contratación por circunstancias previsibles).
- Periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- La discontinuidad deriva de encargos, fases, proyectos o activaciones sucesivas.
- No hay definida legalmente una cadencia mínima dentro de la intermitencia

Tras la reforma, el debate “fechas ciertas / inciertas” pierde relevancia: lo decisivo es la discontinuidad real de la actividad y, por tanto, de la necesidad de prestación de servicios no continuos.

## 02 / Presupuestos causales del art. 16 ET

### Fijo discontinuo intermitente: STS 6 de mayo 2025 (rec. 124/2023)

En relación con el segundo supuesto previsto por el artículo 16.1 ET queda referido a la realización de trabajos que no son estacionales -en el sentido recién aludido respecto al supuesto anterior-, que son intermitentes y de ejecución cierta en períodos determinados o indeterminados.

La definición legal de la actividad que puede cubrirse con contratos fijos-discontinuos no implica que sea discrecional para la empresa la delimitación del carácter estacional o intermitente de la actividad.

Tal como hemos venido reseñando [STS 19 de febrero 2019 (rec. 971/2017)] el carácter fijo-discontinuo de la actividad a cubrir no puede depender de la decisión unilateral empresarial; sino que debe ser **conocida en el sector de que se trate**, además de depender de **factores objetivos independientes de la voluntad de las partes o de la voluntad unilateral del empresario**.

## 02 / Presupuestos causales del art. 16 ET

### Contratas, subcontratas y concesiones administrativas

- El art. 16.1 ET permite fijo-discontinuo en contratas previsibles que formen parte de la actividad ordinaria.
- Los periodos de inactividad solo pueden ser plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.
- El convenio sectorial puede fijar el plazo máximo de inactividad; en defecto de previsión, el máximo legal es de tres meses.
- Superado el plazo, la empresa debe adoptar medidas coyunturales o definitivas procedentes.
- No existe una clave o campo específico en los datos de afiliación que permitan identificar esta submodalidad del FD para contratas o subcontratas

El fin de una contrata no extingue automáticamente el contrato; normalmente activa la inactividad y el deber posterior de llamamiento/recolocación.

## 02 / Presupuestos causales del art. 16 ET

### Contratas, subcontratas y concesiones administrativas: STSJ Cataluña 14-4-2025

- El trabajador, contratado como Oficial 1ª Soldador con un contrato fijo-discontinuo, prestaba servicios para la empresa desde noviembre de 2022.
- No se consignó en su contrato su duración orientativa, ni la distribución horaria de la jornada, pero sí se indicaba la actividad a desarrollar aunque de forma genérica: "*actividad cíclica intermitente Metalurgia; Fb.prod.hierro.acero y ferroaleaciones*".
- La ejecución de la contrata comportó una primera fase de fabricación en el taller de la empresa (en la Poble de Mafumet) y posterior traslado para realizar el montaje en las instalaciones de la empresa cliente en Cartagena.
- En octubre de 2023, la empresa le comunicó al trabajador la interrupción de su contrato por la conclusión del periodo de actividad del proyecto en el que trabajaba (Proyecto C43-Bloque II).
- El trabajador impugnó esta comunicación como un despido improcedente.
- El trabajador fue llamado nuevamente a prestar servicios en enero de 2024, llamamiento que rechazó.

## 02 / Presupuestos causales del art. 16 ET

### Contratas, subcontratas y concesiones administrativas: STSJ Cataluña 14-4-2025

- El juzgado de instancia desestimó la demanda, al considerar que se trataba de una interrupción contractual legítima, y no de una extinción.
- La Sala confirma que no hubo despido, sino interrupción de la prestación por conclusión del periodo de actividad de un proyecto.
- Admite el fijo-discontinuo en el marco de una contrata mercantil cuando la prestación se vincula a un proyecto concreto y existe inactividad real.
- Los defectos formales del contrato —duración orientativa, jornada o distribución— no determinan por sí solos la conversión en indefinido ordinario, cuando ha quedado acreditado que el trabajador fue contratado para prestar servicios en el Proyecto C43 Bloque II, dentro de una contrata mercantil con el cliente Repsol Petróleo-Complejo industrial Cartagena.
- El llamamiento posterior dentro del plazo de tres meses refuerza la tesis de interrupción, no de extinción.

STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 14-4-2025, rec. 5633/2024, ECLI: ES:TSJCAT:2025:2108.

## 03 / Gestión de la relación fija discontinua

## 03 / El llamamiento, duración y finalización

### El llamamiento y su duración

- Debe regularse por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de empresa (SAN, 15-01-2026; Autos. 337/2025 - Unisono).
- Ha de obedecer a criterios objetivos y formales, comunicarse por escrito o medio con constancia, e indicar condiciones de incorporación (STS 27-03-2025; Rec. 73/2023 - Grupo Constant).
- La empresa debe trasladar a la RLPT un calendario anual o semestral de previsiones de llamamiento.
- Salvo previsión convencional, no existiría obligación de llamamiento en una fecha determinada, ni de efectuar todos los llamamientos en la misma fecha (STSJ Canarias (Tenerife) 2-10-2023).
- No hay una duración mínima del llamamiento prevista en el ET, si bien el convenio sectorial puede fijarla.
- La finalización ordinaria del llamamiento no es, por sí sola, un despido sino un retorno a la inactividad.

## 03 / El llamamiento, duración y finalización

Convenio	Criterio de llamamiento	Criterio de pase a inactividad / cese gradual	Observaciones prácticas
I Convenio Acteco Productos y Servicios, SL	Llamamiento según necesidades específicas de cada centro, grupo profesional y antigüedad.	Baja por <b>orden inverso al llamamiento</b> cuando desaparece la necesidad. Añade que los periodos de actividad no son homogéneos y que el ajuste a necesidades efectivas no implica voluntad extintiva.	Es el modelo más claro para campañas donde la actividad baja progresivamente.
Convenio Iman Temporing ETT, SL	Diferencia por sectores. En general, orden por antigüedad dentro de niveles, grupos, categorías, puestos o requerimientos específicos.	Si hay finalización gradual en la empresa usuaria, los fijos-discontinuos pueden cesar gradualmente en <b>orden inverso al llamamiento</b> . En sector agrario y sector general se habla expresamente de cese gradual conforme al decrecimiento de la actividad.	Útil para contratas, ETT y actividades con reducción escalonada de necesidades.
Convenio Grupo Verne Technology Group	Por necesidades específicas de cada centro y antigüedad dentro de cada puesto de trabajo.	Baja por <b>orden inverso al llamamiento</b> cuando desaparece la necesidad. Indica que los periodos no homogéneos no implican modificación sustancial, resolución contractual ni voluntad de rescindir.	Útil para actividades por proyectos, servicios o contratas mercantiles.
Convenio empresas organizadoras de eventos	Perfil específico del puesto, experiencia previa con el cliente, zona geográfica de la última actividad y antigüedad.	No regula con tanto detalle el orden de cese gradual, pero sí exige notificación escrita del cese de actividad con preaviso mínimo: 10 días en fijos-discontinuos ordinarios y 5 días en intermitentes.	Útil para criterios cualitativos de llamamiento y formalización del cese.
Convenio producción audiovisual — técnicos	Regula llamamiento con antelación mínima: 15 días en fijo-discontinuo ordinario y 6 días en intermitente.	Cese de actividad por escrito con antelación mínima de 15 días en ordinarios y 3 días en intermitentes.	Útil para fijar plazos de comunicación, aunque no desarrolla orden de salida.
Convenio Crit Procesos Auxiliares, SL	Unidad de contratación, lugar de trabajo, grupo profesional, experiencia, mayor periodo de inactividad y circunstancias personales de vulnerabilidad.	No contiene una regla específica de cese gradual, pero sus criterios de llamamiento son trasladables, en sentido inverso o ponderado, a la salida a inactividad.	Útil para empresas multiservicios o contratas con múltiples centros/clientes.

## 03 / El llamamiento, duración y finalización

### El llamamiento y su duración

- La vuelta a la inactividad solo se justifica cuando termina la causa que motivó el llamamiento o ya no corresponde mantener a la persona en actividad conforme a criterios objetivos.
- La empresa debe acreditar causa concreta, fecha real de finalización, criterios de selección y ausencia de sustitución fraudulenta.
- Si el problema es una reducción temporal de carga, pueden ser procedentes medidas de flexibilidad, suspensión o extinción con sus requisitos.
- Si la campaña, contrata o necesidad continúa y se mantiene a otras personas en el mismo trabajo, la decisión puede calificarse como despido **si concurre una voluntad extintiva** de la empresa

Clave probatoria: coherencia entre causa del llamamiento, calendario, comunicación y actividad realmente existente.

## 03 / El llamamiento, duración y finalización

### El llamamiento y su duración: STS 15-01-2019

- Procedimiento de reclamación de cantidad a la empresa Ocio y Parque Temático de Benidorm, SLU el pago de las horas fijadas en un contrato de trabajo fijo discontinuo, que a criterio de los trabajadores se encuentran garantizadas por el convenio colectivo y no han llegado a realizarse en su totalidad durante la temporada correspondiente a una determinada anualidad.
- Resulta indiscutido que la relación laboral que vincula a las partes es de naturaleza fija discontinua, con lo que la normativa de aplicación es la contenida en el art. 15.8 ET en la redacción vigente a los efectos de este litigio (actual art. 16.2 ET).
- Queda con ello claro que **debe activarse el procedimiento de despido cuando el incumplimiento que se imputa a la empresa consista en la falta de llamamiento**, en el orden y en la forma que determine el convenio colectivo, de manera que el proceso de despido queda reservado a los supuestos en los que el trabajador sostenga que la actuación del empleador supone una extinción del vínculo contractual y comporta la definitiva finalización de la relación laboral.

## 03 / El llamamiento, duración y finalización

### El llamamiento y su duración: STS 15-01-2019

- Pero cuando lo que se reclama en la demanda no es una falta de llamamiento o la vulneración de las normas del convenio colectivo en esta materia, sino cualquier otro tipo de incumplimiento empresarial que no está vinculado al llamamiento, la acción que ejercite el trabajador deberá vehicularse a través de la modalidad procesal que corresponda a la cuestión que constituya el objeto litigioso.
- Los trabajadores ni tan siquiera sostienen que se hubiere producido una falta de llamamiento, ni discuten que se mantenga vigente la relación laboral, sino que lo que reclaman es el pago de una indemnización conforme al salario que a su juicio debieron de percibir durante una determinada temporada ya finalizada y en razón al número de horas de trabajo que debieron de realizar esa anualidad conforme al mínimo garantizado en el convenio colectivo. Tendrán o no razón en la cuestión de fondo, pero no estamos en estos casos ante un despido frente al que debieren de haber accionado en el plazo legal de caducidad a través de dicha modalidad procesal, sino ante una reclamación de cantidad frente a la empresa que debe articularse a través del procedimiento ordinario que es el cauce procesal adecuado para el ejercicio de dicha pretensión.

## 03 / El llamamiento, duración y finalización

### La falta de llamamiento

- La persona fija-discontinua puede accionar por incumplimientos relacionados con el llamamiento.
- El plazo se inicia desde la falta de llamamiento o desde que se conozca esa falta.
- En la práctica, la omisión del llamamiento suele articularse como acción de despido, con plazo de 20 días hábiles.
- La empresa debe llamar incluso si concurren situaciones protegidas (incapacidad temporal, nacimiento de hijo, etc.) y perjuicio de gestionar la situación jurídica correspondiente.

Riesgo: despido improcedente o nulo si la falta de llamamiento encubre exclusión, represalia o causa discriminatoria.

## 03 / Obligación de información y otros aspectos del contrato

### Otras previsiones legales

- Informar a las personas fijas-discontinuas y a la RLPT sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.
- Posibilidad de contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento, si lo contempla el convenio sectorial
- Bolsa sectorial de empleo para integrar a las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad.
- Uso de esta modalidad contractual por las ETT.

## 04 / El cálculo de las indemnizaciones y el contrato fijo discontinuo

## 04 / El cálculo de la indemnización:

### Antigüedad vs años de servicio

- Auto del TJUE de 15 de octubre de 2019, asuntos acumulados C-439/18 y C-472/18 y cómputo de periodos no trabajados a efectos de antigüedad y complemento de antigüedad: trato desfavorable y posible discriminación indirecta, especialmente porque el colectivo afectado era mayoritariamente femenino.
- La persona fija-discontinua tiene derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, y no solo el tiempo efectivamente trabajado (art. 16 ET)..
- El propio precepto permite excepciones para condiciones que, por su naturaleza, exijan otro tratamiento, siempre que se apliquen criterios objetivos, proporcionados y transparentes (art. 16 ET).
- Doctrina del Tribunal Supremo (SSTS 442/2025, de 20 de mayo; 817/2025, de 23 de septiembre): la indemnización no se calcula por años naturales de antigüedad en la empresa, sino por periodos de actividad efectivamente trabajados.

Cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid (autos 495-2024).

# 05 / La actuación de control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto de la contratación fija discontinuo

## 04 / Actuación de control de la ITSS

### Indicador 1: duración de la actividad

- Campaña basada en los datos de la TGSS
- 10 meses y medio en 12 meses como criterio de selección del potencial fraude.
- Justificación: no siendo límite legal, si la prestación es casi anual, puede existir necesidad permanente y continua.
- Problema de identificación de las contratas y subcontratas: no existe clave o “marca” en los datos de afiliación que permita identificar esta submodalidad.

### Indicador 2: peso en la plantilla

- Campaña basada en los datos de la TGSS
- Porcentaje de FD superior a la media del sector
- Actúa como señal de alerta si la empresa mantiene actividad estable todo el año.
- Debe analizarse junto a llamamientos, inactividad real y estructura productiva.
- Problema de identificación de las contratas y subcontratas: no existe clave o “marca” en los datos de afiliación que permita identificar esta submodalidad

Gestión rigurosa y documentada de los contratos FD: causa de la contratación debidamente reflejada, llamamientos, comunicaciones de inactividad, documentos mercantiles/administrativos en el caso de contratas, etc.

# Muchas gracias por su atención

## Labormatters Abogados

+34 913 535 030 | +34 913 535 020

info@labormatters.com

[www.labormatters.com](http://www.labormatters.com)

Labormatters Abogados es una firma legal independiente que opera de manera global y presta servicios de asesoramiento jurídico-laboral con un equipo internacional de abogados especializados en las distintas disciplinas del Derecho Laboral, Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo (PRL), Planes y fondos de pensiones, Igualdad, Privacidad, Fiscalidad de las relaciones laborales y *Compliance*.

Nuestra oficina principal en España se encuentra ubicada en Madrid, calle Lagasca nº 16.

## Oficinas Labormatters Abogados



### Madrid

Lagasca 16  
28001 Madrid



### Barcelona

Balmes 201  
08006 Barcelona



### Sevilla

Diego Martínez Barrio 4  
Edificio Viapol Center  
41013 Sevilla



### Valencia

Pascual y Genis 14  
46002 Valencia



### A Coruña

Menéndez Pelayo 7  
15005 A Coruña