

Tema 4. Modalidades de contratación

PABLO ALARCÓN AGULÓ
INICIACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

ÍNDICE

1. **Introducción y contextualización sistemática**
 - 1.1. Presentación y trascendencia del régimen de modalidades contractuales.
 - 1.2. El principio de estabilidad en el empleo y la evolución legislativa en España.
 - 1.3. La reforma estructural del Real Decreto-ley 32/2021: cambio de paradigma y simplificación del catálogo contractual.
2. **Conceptos fundamentales y tipología general**
 - 2.1. La presunción de contratación indefinida (art. 15.1 TRET).
 - 2.2. El principio de causalidad en la contratación temporal.
 - 2.3. Principio de equiparación de condiciones y no discriminación (art. 15.6 TRET).
 - 2.4. Clasificación sistemática de las modalidades de contratación.
3. **La contratación de duración determinada (artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores)**
 - 3.1. Supresión definitiva del histórico contrato para obra o servicio determinado.
 - 3.2. El contrato por circunstancias de la producción:
 - a) Circunstancias imprevisibles o desajuste temporal (art. 15.2 ET): causas, duración máxima y prórrogas.
 - b) Circunstancias previsibles para situaciones ocasionales de duración reducida y delimitada (art. 15.2 ET): límite de 90 días anuales no continuados.
 - c) Prohibiciones expresas (contratas, subcontratas y concesiones administrativas).
 - 3.3. El contrato de sustitución de persona trabajadora (art. 15.3 ET):
 - a) Sustitución con reserva de puesto de trabajo (solapamiento temporal máximo de 15 días).
 - b) Cobertura temporal de jornada reducida por causa legal o convencional.
 - c) Cobertura temporal de vacante durante proceso selectivo (plazo máximo de 3 meses).
 - 3.4. Exigencias formales: causa habilitante, circunstancias concretas y conexión causal.
 - 3.5. Régimen extintivo, preaviso e indemnización fin de contrato (art. 49.1.c ET).
4. **Mecanismos legales de combate contra la temporalidad abusiva**
 - 4.1. Presunción general de fijeza por fraude de ley o falta de forma escrita (art. 15.4 ET).
 - 4.2. La regla de encadenamiento de contratos temporales (art. 15.5 ET): umbrales temporales (18 meses en 24) y puesto de trabajo.
 - 4.3. Falta de alta en la Seguridad Social transcurrido el período de prueba.
 - 4.4. Obligaciones empresariales de información sobre vacantes y certificación de fijeza (art. 15.7 y 15.8 ET).
 - 4.5. Régimen sancionador de la LISOS: individualización de sanciones por cada trabajador afectado.
5. **El contrato fijo-discontinuo (artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores)**
 - 5.1. Concepto y naturaleza jurídica: estabilidad discontinua.
 - 5.2. Supuestos de utilización obligatoria:
 - a) Trabajos estacionales o de temporada.

- b) Actividades de producción intermitente con períodos de ejecución ciertos o inciertos.
 - c) Prestación de servicios en el marco de contratos mercantiles y concesiones administrativas.
 - d) Puesta a disposición en Empresas de Trabajo Temporal (ETT).
- 5.3. El llamamiento: orden, forma y consecuencias jurídicas de la omisión (despido improcedente).
- 5.4. El cómputo de la antigüedad: tiempo efectivo vs. período total de la relación jurídica (STS de 24 de febrero de 2021).
- 5.5. Formalización por escrito, previsión de jornada y convenios colectivos.
- 6. **Los contratos formativos (artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores)**
 - 6.1. La nueva configuración dual de los contratos formativos tras la reforma de 2021.
 - 6.2. El contrato de formación en alternancia (art. 11.2 ET):
 - Finalidad, requisitos subjetivos (edad, formación previa) y compatibilidad con estudios.
 - Tutorización dual (centro formativo y empresa).
 - Duración mínima y máxima (3 meses a 2 años).
 - Tiempo de trabajo efectivo (máximo 65% primer año; 85% segundo año) y retribución.
 - Prohibiciones expresas: horas extras, trabajo nocturno y período de prueba.
 - 6.3. El contrato formativo para la práctica profesional (art. 11.3 ET):
 - Destinatarios: títulos universitarios, FP, máster o certificados de profesionalidad.
 - Plazo límite desde la obtención del título (3 años con carácter general; 5 años para personas con discapacidad).
 - Duración mínima y máxima (6 meses a 1 año).
 - Período de prueba (máximo 1 mes) y retribución de convenio.
 - Prohibición de repetición de contrato en la misma o distinta empresa por tiempo acumulado.
- 7. **Otras modalidades contractuales de interés sistemático**
 - 7.1. El contrato a tiempo parcial (art. 12 ET): régimen jurídico, prohibición de horas extras ordinarias y pacto de horas complementarias.
 - 7.2. El contrato de trabajo a distancia y teletrabajo (Ley 10/2021): acuerdo individual, voluntariedad, compensación de gastos y derechos digitales.
 - 7.3. El contrato de relevo y jubilación parcial (art. 12.6 y 12.7 ET).
- 8. **Marco jurídico aplicable**
 - 8.1. Constitución Española de 1978.
 - 8.2. Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, modificado por RDL 32/2021 y Ley 31/2022).
 - 8.3. Directivas de la Unión Europea: Directiva 1999/70/CE (trabajo de duración determinada), Directiva 97/81/CE (tiempo parcial) y Directiva 2019/1152.
 - 8.4. Convenio 158 de la OIT sobre terminación de la relación de trabajo.
- 9. **Jurisprudencia clave en materia de modalidades de contratación**
 - 9.1. La supresión de la contrata mercantil como causa de obra o servicio: STS (Pleno) 1137/2020, de 29 de diciembre.
 - 9.2. El cómputo de la antigüedad de los trabajadores fijos-discontinuos a efectos de promoción y trienios: STS de 24 de febrero de 2021 y doctrina TJUE (*Asunto C-360/19*).
 - 9.3. La equiparación de condiciones indemnizatorias en extinción contractual: TJUE (*Asunto Diego Porras I y II*) y doctrina unificada de la Sala 4ª del TS.

10. Ejemplos prácticos y casuística de aplicación

- Caso A: Empresa de comercio minorista ante la campaña navideña (imprevisible vs. previsible de 90 días).
- Caso B: Cadena de contratos temporales que rebasa los 18 meses en 24 y reclamación de fijeza.
- Caso C: Trabajador fijo-discontinuo al que la empresa no llama al reanudar la campaña agrícola.
- Caso D: Contrato formativo para la práctica profesional suscrito 4 años después de finalizar el grado universitario.

11. Tablas comparativas y delimitación conceptual

- 11.1. Circunstancias de la producción imprevisibles vs. Circunstancias de la producción previsibles (90 días).
- 11.2. Contrato a tiempo parcial vs. Contrato fijo-discontinuo.
- 11.3. Contrato de formación en alternancia vs. Contrato para la práctica profesional.

12. Aspectos clave para el examen

- Conceptos de obligatoria memorización.
- Artículos legales imprescindibles.
- Plazos temporales y porcentajes críticos.
- Trampas conceptuales recurrentes.

13. Resumen sinóptico del tema

14. Cuestionario de autoevaluación y preparación de examen (15 preguntas)

15. Fuentes y referencias normativas y jurisprudenciales

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN SISTEMÁTICA

1.1. Presentación y trascendencia del régimen de modalidades contractuales

Las **modalidades de contratación** representan el instrumento normativo a través del cual se concreta la relación obligacional entre el trabajador y el empleador en cuanto a su duración en el tiempo, su jornada y su finalidad formativa.

Dentro de la dogmática del Derecho del Trabajo, el régimen de contratación temporal y fija no es una cuestión meramente técnica o de redacción de contratos, sino el reflejo de la tensión entre dos necesidades contrapuestas:

1. **La estabilidad en el empleo:** Como garantía de dignidad vital para el trabajador, facilitando su inserción social, económica y la tutela frente a despidos injustificados.
2. **La adaptabilidad de las empresas:** La necesidad de los empleadores de acomodar sus plantillas a las variaciones del mercado, los ciclos productivos y las oscilaciones de la demanda de bienes y servicios.

1.2. El principio de estabilidad en el empleo y la evolución legislativa en España

Históricamente, el Derecho del Trabajo español ha experimentado movimientos pendulares en torno a la temporalidad:

- **Modelo inicial (Estatuto de los Trabajadores de 1980):** Consagró el principio de causalidad en la contratación temporal.
- **La reforma de 1984 y el "fomento del empleo" (art. 17 ET):** Introdujo la contratación temporal *no causal* (contrato de fomento del empleo temporal), lo que desató una tasa de temporalidad estructural que llegó a superar el 35% de la población asalariada, situando a España a la cabeza de la precariedad laboral europea durante casi cuatro décadas.
- **Reformas de contención (1994, 1997, 2001, 2006, 2010 y 2012):** Trataron de reintroducir la causalidad, encarecer los despidos temporales y limitar los encadenamientos sucesivos, sin lograr reducir la brecha entre trabajadores fijos y temporales.

1.3. La reforma estructural del Real Decreto-ley 32/2021: cambio de paradigma

El **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre**, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (fruto del diálogo social tripartito), transformó el régimen de contratación en España con los siguientes objetivos:

- **Erradicar la temporalidad injustificada:** Se derogó de raíz el contrato para obra o servicio determinado (antiguo art. 15.1.a ET).
- **Consolidar la presunción de fijeza:** La regla general inexcusable es que todo contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido (art. 15.1 ET).
- **Simplificación radical de la contratación temporal:** El catálogo de contratos temporales quedó reducido exclusivamente a dos figuras causales estrictas: el contrato por **circunstancias de la producción** y el contrato de **sustitución**.

- **Potenciación del contrato fijo-discontinuo (art. 16 ET):** Convirtiéndolo en la figura obligatoria para canalizar todas las actividades de naturaleza estacional, intermitente o vinculadas a la ejecución de contratos mercantiles y concesiones administrativas.
- **Modernización de los contratos formativos (art. 11 ET):** Adaptándolos a los modelos europeos de formación dual.

2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES Y TIPOLOGÍA GENERAL

2.1. La presunción de contratación indefinida (art. 15.1 TRET)

El **artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores** proclama de forma categórica:

"El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido."

Esta afirmación no es una simple directriz programática; es una **presunción legal básica**. En el ordenamiento español, la fijeza es la regla general y la temporalidad es la estricta y tasada excepción. El empresario no es libre de pactar un término final a la relación laboral salvo que concurra una causa legalmente prevista y debidamente acreditada.

2.2. El principio de causalidad en la contratación temporal

La contratación temporal en el ordenamiento español es eminentemente **causal**. Para que un contrato temporal sea válido frente a la ley no basta la coincidencia de voluntades de las partes en firmar un contrato temporal. Se exige inexcusablemente:

- La concurrencia de una **causa legalmente tasada** de temporalidad (art. 15.2 o 15.3 ET).
- Que dicha causa se plasme con **absoluta precisión y claridad en el contrato de trabajo**, identificando las circunstancias concretas que la justifican y su conexión directa con la duración pactada.
- A falta de causa real, la consecuencia automática es la consideración del contrato como celebrado en **fraude de ley**, determinando la adquisición de la condición de trabajador fijo (art. 15.4 ET).

PRINCIPIO DE CAUSALIDAD (Art. 15 ET)

CONTRATACIÓN TEMPORAL = EXCEPCIÓN TAXATIVA	
1. TIPICIDAD: Solo caben modalidades expresamente tipificadas en la ley	
(Circunstancias de la Producción o Sustitución).	
2. CAUSALIDAD: Existencia de una causa objetiva real no imputable a la	
actividad estructural u ordinaria permanente de la empresa.	
3. FORMALIZACIÓN: Especificación obligatoria y detallada de la causa	

| en el texto del contrato. |

| 4. SANCIÓN: La carencia o falsedad de causa determina la FIJEZA |

| automática del trabajador (Art. 15.4 ET). |

2.3. Principio de equiparación de condiciones y no discriminación (art. 15.6 TRET)

En transposición de la Directiva 1999/70/CE, el **artículo 15.6 del ET** consagra que:

"Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades en materia de extinción del contrato..."

Consecuencias de la equiparación:

- **Igualdad retributiva:** Prohibición absoluta de establecer diferencias salariales o complementos exclusivos fundados en el carácter temporal del contrato.
- **Cómputo de la antigüedad:** La antigüedad de los trabajadores temporales debe calcularse con idénticos criterios que la de los trabajadores fijos, sin que se reinicie el cómputo en caso de sucesivas contrataciones.
- **Acceso a la formación profesional y promoción:** Mismo régimen de acceso a la carrera profesional interna y representación colectiva.

2.4. Clasificación sistemática de las modalidades de contratación

SISTEMA DE MODALIDADES CONTRACTUALES

| 1. CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO |

| • Contrato indefinido ordinario (a jornada completa o parcial). |

| • Contrato fijo-discontinuo (Art. 16 ET). |

| • Contrato indefinido adscrito a obra (construcción, DA 3ª Ley 32/21) |

| 2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (Art. 15 ET) |

| • Por circunstancias de la producción: |

| - Imprevisibles o desajuste temporal (Máx. 6 meses, ampliable a |

| 1 año por convenio sectorial). |

	- Previsibles de duración reducida y delimitada (Máx. 90 días	
	al año por empresa, nunca continuados).	
	• De sustitución de persona trabajadora:	
	- Sustitución con reserva de puesto (solapamiento máx. 15 días).	
	- Cobertura temporal de reducción de jornada.	
	- Cobertura temporal de vacante durante proceso de selección	
	(Máximo 3 meses).	
	3. CONTRATOS FORMATIVOS (Art. 11 ET)	
	• Contrato de formación en alternancia (3 meses a 2 años).	
	• Contrato formativo para la práctica profesional (6 meses a 1 año).	
	4. MODALIDADES EN FUNCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	
	• Contrato a tiempo parcial (Art. 12 ET).	
	• Contrato de trabajo a distancia / Teletrabajo (Ley 10/2021).	
	• Contrato de relevo y jubilación parcial (Art. 12.6 y 12.7 ET).	

3. LA CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA (ARTÍCULO 15 ET)

3.1. Supresión del histórico contrato para obra o servicio determinado

Antes de la reforma de 2021, el contrato para obra o servicio determinado constituía la principal vía de temporalidad fraudulenta en España. Las empresas recurrían habitualmente a este contrato para cubrir puestos ordinarios y permanentes, vinculándolo a la duración de contratas mercantiles con terceros clientes.

Tras la doctrina del Tribunal Supremo fijada en la STS de 29 de diciembre de 2020 y la ulterior derogación expresa del art. 15.1.a ET por el Real Decreto-ley 32/2021:

- **Queda terminantemente prohibido utilizar contratos temporales para cubrir servicios vinculados a contratas, subcontratas o concesiones administrativas.**
- Estas necesidades permanentes o intermitentes deben canalizarse obligatoriamente a través del **contrato indefinido ordinario** o del **contrato fijo-discontinuo**.

3.2. El contrato por circunstancias de la producción (art. 15.2 ET)

El art. 15.2 ET define este contrato delimitando dos supuestos de hecho excluyentes entre sí:

A) Circunstancias imprevisibles o desajuste temporal ordinario

- **Presupuesto causal:** El incremento ocasional e imprevisible del volumen de 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.
- **Inclusión expresa de las vacaciones anuales:** La ley aclara expresamente que entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las **vacaciones anuales**. El empleador puede recurrir a esta modalidad para cubrir las ausencias vacacionales de su plantilla habitual (no cabe el contrato de sustitución porque las vacaciones no constituyen una suspensión del contrato con reserva de puesto, sino una interrupción retribuida de la prestación).
- **Duración máxima legal:**
 - Regla general: **Máximo de 6 meses**.
 - Regla convencional: Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal (o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior) podrá ampliarse la duración máxima **hasta un año**.
- **Prórroga:** Si se concierta por una duración inferior a la máxima legal o convencional, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total acumulada supere dicho límite máximo.

B) Circunstancias previsibles para situaciones ocasionales de duración reducida

- **Presupuesto causal:** Situaciones de incremento de actividad que son perfectamente conocidas y previsibles por la empresa, pero que presentan una **duración reducida y claramente delimitada**.

Ejemplos típicos: La campaña de rebajas de enero en el comercio, la campaña de recogida de pedidos en el "Black Friday", o las campañas específicas de facturación en asesorías fiscales.

- **Límite temporal indisponible:** Las empresas podrán utilizar este contrato un **máximo de 90 días en el año natural**.
- **Reglas operativas estrictas impuestas por la ley:**
 - Esos 90 días **no podrán ser utilizados de manera continuada**. Deben ser días discontinuos o fragmentados en varios períodos dentro del año natural.
 - El límite de 90 días opera **por empresa**, con independencia del número de trabajadores que resulten necesarios para atender las situaciones en cada uno de dichos días.
 - **Obligación informativa especial:** En el último trimestre de cada año, la empresa debe trasladar a la representación legal de los trabajadores una previsión formal del uso de estos 90 días para el año natural siguiente.

Prohibición legal expresa para ambas modalidades

El art. 15.2 ET prohíbe de manera tajante:

"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..."

3.3. El contrato de sustitución de persona trabajadora (art. 15.3 ET)

Sustituye al histórico contrato de interinidad. Procede exclusivamente bajo tres supuestos taxativos:

MODALIDADES DEL CONTRATO DE SUSTITUCIÓN

(Art. 15.3 ET)

1. SUSTITUCIÓN CON DERECHO A RESERVA DE PUESTO

- Causa: Suspensión con reserva de puesto por ley o convenio

(Incapacidad Temporal, nacimiento de hijo, excedencia forzosa).

- Requisito formal: Especificar el nombre de la persona sustituida y la causa legal concreta de la sustitución.

- Solapamiento temporal: La prestación del sustituto puede iniciarse hasta 15 DÍAS ANTES de que se produzca la ausencia del sustituido para garantizar el traspaso de tareas.

2. COBERTURA DE JORNADA REDUCIDA POR CAUSA LEGAL O CONVENCIONAL

- Causa: Completar la jornada dejada vacante por una persona trabajadora que ejerce su derecho a la reducción de jornada (ej., cuidado de hijo menor o familiar del art. 37.6 ET).

3. COBERTURA PROVISIONAL DE VACANTE EN PROCESO DE SELECCIÓN O PROMOCIÓN

- Causa: Cubrir temporalmente un puesto vacante mientras la empresa desarrolla un proceso interno o externo de selección definitiva.
- Duración máxima inderogable: 3 MESES (en administraciones

- | públicas, el plazo que fije su normativa específica). |
- | • Transcurridos los 3 meses, no puede celebrarse un nuevo contrato |
- | ni superarse dicho plazo para el mismo puesto. |
-

3.4. Exigencias formales de causalidad (art. 15.1 *in fine* ET)

El legislador impone un estándar reforzado de formalización documental. Para que se entienda válidamente formalizado un contrato de duración determinada es preceptivo que concurren **tres menciones indispensables por escrito**:

1. Especificación de la **causa habilitante** de la contratación temporal.
2. Identificación de las **circunstancias concretas** que la justifican en el caso concreto.
3. Acreditación de su **conexión directa con la duración prevista**.

La utilización de fórmulas estereotipadas, genéricas o la simple copia literal del artículo de la ley ("*por circunstancias de la producción para atender acumulación de tareas*") priva de eficacia a la causa y deviene automáticamente en fraude de ley.

3.5. Régimen extintivo, preaviso e indemnización fin de contrato

Conforme al artículo 49.1.c del ET:

- **Extinción natural:** El contrato se extingue previa denuncia de cualquiera de las partes al vencer el plazo pactado o reincorporarse la persona sustituida.
- **Deber de preaviso:** Si el contrato de duración determinada ha tenido una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia debe preavisar a la otra con una antelación mínima de **quince días**. El incumplimiento por el empresario de este preaviso genera la obligación de indemnizar con el salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.
- **Indemnización por finalización de contrato:**
 - **Contrato por circunstancias de la producción:** El trabajador tiene derecho a percibir a la extinción una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar **doce días de salario por cada año de servicio**, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación o en el convenio colectivo si fuera superior.
 - **Contrato de sustitución: No genera derecho a indemnización económica alguna** a favor del trabajador a su término (art. 49.1.c ET), salvo previsión expresa en convenio colectivo.

4. MECANISMOS LEGALES DE COMBATE CONTRA LA TEMPORALIDAD ABUSIVA

Para evitar el uso instrumental de los contratos de duración determinada, el legislador laboral articula un conjunto de presunciones y sanciones imperativas:

4.1. Presunción de fijeza por fraude de ley o falta de forma (art. 15.4 ET)

Adquieren automáticamente la condición de **personas trabajadoras fijas**:

1. Aquellas que hayan sido contratadas en **fraude de ley** (inexistencia de causa real, causa genérica o realización de tareas ordinarias y estructurales).
2. Aquellas que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijarse para el período de prueba.
3. Aquellas cuyos contratos temporales no se hubieran formalizado por escrito estando legalmente obligadas a ello (art. 8.2 ET).

4.2. El encadenamiento de contratos temporales (art. 15.5 ET)

La reforma del Real Decreto-ley 32/2021 endureció las condiciones temporales para considerar fraudulento el encadenamiento de contratos temporales:

REGLA DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS (Art. 15.5 ET)

1. EL DOBLE UMBRAL OBJETIVO (18 MESES EN UN MARCO DE 24):	
Las personas trabajadoras que en un período de 24 MESES hubieran	
estado contratadas durante un plazo superior a 18 MESES para el	
mismo o distinto puesto de trabajo con la misma empresa o grupo	
de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la	
producción (directamente o a través de ETT), ADQUIEREN LA CONDICIÓN	
DE TRABAJADORES FIJOS.	
2. ENCADENAMIENTO VINCULADO AL PUESTO DE TRABAJO:	
También adquirirá la fijeza la persona que ocupe un puesto de	
trabajo que haya estado ocupado con contratos por circunstancias	
de la producción durante más de 18 MESES en un marco de 24 MESES,	
incluso si fue ocupado por distintas personas trabajadoras.	

Nota técnica: Quedan excluidos del cómputo de encadenamiento los contratos formativos, los de sustitución y los contratos temporales celebrados al amparo de programas públicos de empleo-formación.

4.3. Obligaciones formales de certificación de fijeza (art. 15.8 y 15.9 ET)

- **Certificación empresarial:** El empresario debe facilitar al trabajador, en el plazo de los **diez días siguientes** al cumplimiento de los topes de encadenamiento, un documento acreditativo de su condición de trabajador fijo de la empresa.
- **Intervención del Servicio Público de Empleo (SEPE):** El SEPE trasladará periódicamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la relación de personas que hayan rebasado los umbrales temporales legales.
- **Acción individual del trabajador:** El trabajador podrá solicitar al SEPE un certificado acreditativo de los contratos temporales registrados a fin de exigir su fijeza ante la empresa o demandar ante los Juzgados de lo Social.

4.4. Régimen sancionador reforzado en la LISOS

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) fue modificada para dotar de eficacia disuasoria al nuevo régimen:

- **Individualización de infracciones:** La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales temporales ya no se considera una única falta global por empresa; **se considera una infracción grave independiente por cada una de las personas trabajadoras afectadas** (art. 7.2 LISOS).
- **Cuantía económica:** Las sanciones graves oscilan, en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros; y en su grado máximo, de **5.001 a 10.000 euros por cada trabajador en situación de fraude.**

5. EL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO (ARTÍCULO 16 ET)

5.1. Concepto y naturaleza jurídica

El **contrato fijo-discontinuo** es un contrato por tiempo indefinido concebido para atender trabajos que tienen el carácter de fijos pero que se prestan de manera intermitente en el tiempo. Combina dos elementos:

1. **Estabilidad en el vínculo jurídico:** El contrato no se extingue al finalizar cada período de actividad; el vínculo permanece vivo, entrando en una fase de **suspensión de la relación laboral** hasta la siguiente campaña o llamada.
2. **Discontinuidad en la prestación y el salario:** El trabajador solo presta servicios y cobra salario durante los períodos de actividad efectiva, pudiendo percibir prestaciones de desempleo durante los períodos de inactividad entre llamamientos.

5.2. Supuestos obligatorios de utilización (art. 16.1 ET)

Tras la reforma de 2021, debe concertarse obligatoriamente bajo esta modalidad:

1. Trabajos de naturaleza **estacional o vinculados a actividades productivas de temporada** (ej., campañas agrícolas, parques acuáticos, pistas de esquí).
2. Trabajos que no tengan naturaleza estacional pero que, siendo de **prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados** (antiguos fijos-periódicos absorbidos en esta figura).
3. Trabajos consistentes en la **prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos** que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

4. Contrataciones celebradas por **Empresas de Trabajo Temporal (ETT)** con trabajadores para ser cedidos temporalmente a empresas usuarias de forma continuada o discontinua.

5.3. El procedimiento de llamamiento (art. 16.3 ET)

El llamamiento es el acto jurídico mediante el cual el empresario convoca al trabajador fijo-discontinuo para reiniciar la actividad productiva:

- **Criterios objetivos:** Debe realizarse conforme a criterios reglados, objetivos y no discriminatorios fijados en el **convenio colectivo** aplicable (antigüedad en el escalafón, mérito, cargas familiares).
- **Forma escrita:** El llamamiento debe efectuarse por escrito o por un 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 razonable.
- **Falta de llamamiento:** Si la empresa reinicia la actividad y no convoca al trabajador en el orden que le corresponde, dicha omisión se equipara legalmente a un **despido disciplinario tácito**, naciendo para el trabajador el derecho a demandar a la empresa por despido improcedente o nulo ante la jurisdicción social en el plazo de caducidad de **20 días hábiles** (art. 16.3 ET y art. 103 LRJS).

5.4. El cómputo de la antigüedad de los fijos-discontinuos (art. 16.6 ET)

Tradicionalmente, las empresas computaban la antigüedad de los trabajadores fijos-discontinuos sumando exclusivamente los meses de prestación efectiva de trabajo, ignorando los períodos de inactividad.

La jurisprudencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo (Sentencia de 24 de febrero de 2021), en coherencia con la directiva europea, corrigió esta práctica:

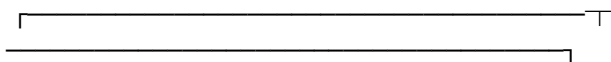
- **A efectos de derechos económicos, trienios y promoción profesional:** Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta **toda la duración efectiva de la relación laboral, incluyendo los períodos de inactividad**. Lo contrario supone una discriminación indirecta.
- **A efectos de la indemnización por despido:** La Sala Cuarta mantiene que la base de cálculo de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo debe computar **únicamente el tiempo de servicios efectivamente prestados** a la empresa, pues la indemnización compensa el salario dejado de percibir durante el trabajo efectivo.

6. LOS CONTRATOS FORMATIVOS (ARTÍCULO 11 ET)

La regulación del art. 11 ET articula dos figuras diferenciadas en su causa, destinatarios y régimen jurídico:

MODALIDADES DE CONTRATO FORMATIVO

(Art. 11 ET)



| CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA | CONTRATO PARA LA PRÁCTICA PROFESIONAL |

| (Art. 11.2 ET) | (Art. 11.3 ET) |

| _____ |
| _____ |

| • FINALIDAD: Compatibilizar estudios | • FINALIDAD: Obtener práctica laboral |

| teóricos con actividad laboral en | adecuada al nivel de estudios |

| la empresa (formación dual). | previamente finalizados. |

| _____ |
| _____ |

| • DESTINATARIOS: Personas que carecen | • DESTINATARIOS: Quienes posean un |

| de cualificación profesional | título universitario, grado medio o |

| reconocida para el puesto. Límite: | superior de FP, máster o |

| hasta 30 años en ciertos supuestos; | certificado de profesionalidad. |

| sin límite para personas con | Límite: hasta 3 años desde el fin |

| discapacidad o exclusión social. | de estudios (5 años discapacidad). |

| _____ |
| _____ |

| • DURACIÓN: Mínimo 3 MESES y máximo | • DURACIÓN: Mínimo 6 MESES y máximo |

| 2 AÑOS. | 1 AÑO. |

| _____ |
| _____ |

| • TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO: | • JORNADA: Puede ser a tiempo |

| - Primer año: Máximo 65%. | completo o a tiempo parcial. |

| - Segundo año: Máximo 85%. | |

| _____ |
| _____ |

| • PERÍODO DE PRUEBA: | • PERÍODO DE PRUEBA: |

| PROHIBIDO en todo caso. | Máximo 1 MES (salvo convenio). |

| _____ |
| _____ |

| • RETRIBUCIÓN: Fijada en convenio; | • RETRIBUCIÓN: Fijada en convenio |

| nunca inferior al 60% (1er año) ni | para el puesto; nunca inferior a |

| al 75% (2º año) del salario base | la retribución del contrato de |

| del convenio, y jamás inferior | alternancia ni al SMI en |

| al SMI en proporción a la jornada. | proporción a la jornada. |

| _____ |
| _____ |

6.1. Reglas comunes a ambos contratos formativos (art. 11.4 ET)

1. **Acción protectora de la Seguridad Social:** Incluye todas las contingencias protegidas, incluida la protección por desempleo y la cobertura del FOGASA.
2. **Prohibiciones expresas:**
 - No se pueden realizar **horas extraordinarias** (salvo las de fuerza mayor del art. 35.3 ET).
 - No se pueden realizar **trabajos nocturnos ni trabajo a turnos**, salvo que las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros horarios.
3. **Límites a la contratación fraudulenta:** La empresa debe designar formalmente una persona que ejerza la tutoría del trabajador, con formación o experiencia adecuada.
4. **Transformación en indefinido:** El incumplimiento de los deberes formativos o la carencia de los requisitos formales determina la consideración del contrato como indefinido ordinario a jornada completa.

7. OTRAS MODALIDADES CONTRACTUALES DE INTERÉS SISTEMÁTICO

7.1. El contrato a tiempo parcial (artículo 12 ET)

- **Concepto:** Se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
- **Forma obligatoria:** Debe formalizarse por escrito en modelo oficial, debiendo figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución horaria (art. 12.4.a ET).
- **Régimen de horas extraordinarias:** Está **prohibida la realización de horas extraordinarias ordinarias** por trabajadores a tiempo parcial (art. 12.4.c ET), salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros (fuerza mayor).
- **Las horas complementarias (art. 12.5 ET):** Son aquellas horas realizadas por encima de la jornada ordinaria pactada. Solo son exigibles si existe un **pacto expreso de horas complementarias** formalizado por escrito en contratos a tiempo parcial con una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. Se dividen en:

- *Horas complementarias pactadas*: No pueden exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo (ampliable por convenio colectivo hasta el 60%). Deben preavisarse con al menos tres días de antelación.
- *Horas complementarias voluntarias*: Solo en contratos indefinidos; máximo del 15% (ampliable por convenio al 30%). Su rechazo por el trabajador no constituye infracción laboral.
- **Registro diario de jornada**: La empresa debe registrar día a día el número de horas ordinarias y complementarias realizadas, entregando copia del resumen mensual al trabajador junto a su nómina (art. 12.4.c ET).

7.2. El trabajo a distancia y teletrabajo (Ley 10/2021)

Regulado por la Ley 10/2021, de 9 de julio:

- **Umbral de aplicación**: Tiene la consideración de trabajo a distancia regular aquel que se preste en un mínimo del **30% de la jornada** en un período de referencia de tres meses.
- **Principio de voluntariedad y reversibilidad**: Exige acuerdo por escrito entre trabajador y empresario; no puede imponerse unilateralmente ni por la empresa ni por el trabajador.
- **Compensación de gastos**: La persona trabajadora tiene derecho al suministro y mantenimiento de los equipos, herramientas y medios necesarios, así como a la compensación económica de los gastos derivados del trabajo a distancia conforme a convenio colectivo.

7.3. Contrato de relevo y jubilación parcial (art. 12.6 y 12.7 ET)

Modalidad contractual concertada con una persona trabajadora inscrita como desempleada para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que accede a la jubilación parcial:

- La duración del contrato de relevo debe ser indefinida o igual a la que reste al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria.
- Debe existir correspondencia entre las bases de cotización de ambos puestos de trabajo.

8. MARCO JURÍDICO APLICABLE

1. **Constitución Española de 1978**:
 - **Art. 35.1**: Derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio.
 - **Art. 40.1**: Mandato a los poderes públicos de orientar su política hacia el pleno empleo y la estabilidad laboral.
2. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET)**:
 - **Art. 11**: Régimen de los contratos formativos (en alternancia y práctica profesional).
 - **Art. 12**: Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.
 - **Art. 14**: Período de prueba y prohibición de reiteración.
 - **Art. 15**: Contratos de duración determinada, causalidad y encadenamiento.
 - **Art. 16**: Contrato fijo-discontinuo, llamamiento y cómputo de antigüedad.
 - **Art. 49.1.c**: Régimen extintivo de los contratos temporales e indemnización.
3. **Normativa legal complementaria y de reforma**:

- **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre:** De medidas urgentes para la reforma laboral.
- **Ley 10/2021, de 9 de julio:** De trabajo a distancia.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS):** Tipificación y sanciones en contratación laboral (art. 7.2).

4. Normativa europea e internacional:

- **Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999:** Relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (cláusula 4: no discriminación; cláusula 5: prevención del abuso de contratos sucesivos).
- **Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997:** Relativa al trabajo a tiempo parcial.
- **Convenio 158 de la OIT (1982):** Sobre la terminación de la relación de trabajo.

9. JURISPRUDENCIA CLAVE EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

9.1. Supresión de la contrata como justificación de contrato temporal

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (SALA 4ª, PLENO) 1137/2020, DE 29 DICIEMBRE	
1. HECHOS Y CUESTIÓN PLANTEADA:	
Empresa de telemarketing contrataba a teleoperadores mediante contratos	
para obra o servicio vinculado a la duración de la contrata mercantil	
suscrita con una compañía telefónica. Al rescindir el cliente la contrata,	
la empresa extinguía los contratos laborales amparándose en el fin de obra.	
2. DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO:	
La Sala Cuarta rectifica de manera expresa su doctrina anterior: no es	
admisible considerar que la actividad objeto de una contrata mercantil sea	
una "obra o servicio con autonomía y sustantividad propia" cuando dicha	
contrata constituye la actividad ordinaria, permanente y estructural de la	
empresa contratista. Quienes prestan servicios en el marco de contratas	

| despliegan una labor habitual y deben ser trabajadores fijos. |

| |

| 3. TRASCENDENCIA HISTÓRICA: |

| Esta sentencia adelantó jurisprudencialmente la supresión legal definitiva |

| del contrato de obra o servicio acometida por el RDL 32/2021. |

|
|

9.2. Cómputo de la antigüedad de los trabajadores fijos-discontinuos

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 24 de febrero de 2021 (Rec. 4773/2018)

- **Cuestión planteada:** Determinar si a efectos de la promoción profesional económica (trienios y complementos de antigüedad) del personal fijo-discontinuo debe computarse exclusivamente el tiempo de trabajo efectivo desempeñado durante las campañas o la totalidad del tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral.
- **Doctrina del Tribunal:** En aplicación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial anexo a la Directiva 97/81/CE y del principio de no discriminación, el Tribunal Supremo fija que **la antigüedad debe computarse computando todo el período natural de vinculación, incluidos los meses de inactividad entre llamamientos**. Diferenciar a los fijos-discontinuos de los fijos ordinarios en el devengo de trienios constituye una discriminación retributiva contraria al ordenamiento europeo.

9.3. La indemnización por extinción del contrato de interinidad frente a la doctrina europea

STJUE de 5 de junio de 2018 (*Asunto C-677/16, Montero Mateos*) y Doctrina del Tribunal Supremo

- **Cuestión planteada:** Compatibilidad con la Directiva 1999/70/CE del hecho de que el ordenamiento español conceda 12 días de indemnización a los contratos por circunstancias de la producción y **0 días** a los contratos de sustitución (antigua interinidad).
- **Doctrina fijada:** El Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la Sala de lo Social del TS clarificaron que la diferencia de trato no vulnera la cláusula 4 de la Directiva porque la indemnización por cese obedece al régimen extintivo propio de cada causa objetiva delimitada por el legislador. Por tanto, la exclusión de indemnización legal en el contrato de sustitución (art. 49.1.c ET) es plenamente válida y conforme a Derecho.

10. EJEMPLOS PRÁCTICOS Y CASUÍSTICA DE APLICACIÓN

Caso A: Incremento de plantilla en comercio ante el "Black Friday" y Navidad

- **Situación:** Una cadena de tiendas de ropa prevé una gran afluencia de público durante los tres días del "Black Friday" a finales de noviembre, así como durante las rebajas de

enero. Por otro lado, necesita cubrir una punta de demanda extraordinaria imprevista en octubre por un encargo corporativo urgente de uniformes.

- **Solución jurídica:**
 1. Para las campañas comerciales conocidas de antemano (Black Friday y rebajas), la empresa debe utilizar el **contrato por circunstancias de la producción para situaciones previsibles (art. 15.2, párrafo 4º ET)**, consumiendo parte del límite máximo de 90 días naturales discontinuos por año natural.
 2. Para el pedido imprevisto de octubre, debe formalizar un **contrato por circunstancias de la producción imprevisto (art. 15.2, párrafo 1º ET)**, por un plazo máximo de 6 meses (ampliable por convenio).

Caso B: Cadena de contratos temporales que rebasa los 18 meses en 24

- **Situación:** Una fábrica contrata a Alberto como operario de almacén mediante tres contratos sucesivos por circunstancias de la producción: el primero de 6 meses, el segundo de 6 meses tras un mes de pausa, y el tercero de 7 meses en un puesto de carretillero de la misma planta. Al cumplirse el mes 19 de contratación acumulada en un marco temporal de 22 meses, la empresa le comunica que su contrato finaliza por vencimiento del término.
- **Solución jurídica:** Alberto ha **adquirido de pleno derecho la condición de trabajador fijo de plantilla** por aplicación imperativa del **artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores**, al haber acumulado más de 18 meses de trabajo en un marco de 24 meses mediante contratos de producción en la misma empresa. La comunicación extintiva de la empresa constituye materialmente un **despido improcedente**, debiendo condenarse a la empresa a la readmisión o al abono de la indemnización de 33 días de salario por año de servicio (art. 56 ET).

Caso C: Omisión injustificada del llamamiento al trabajador fijo-discontinuo

- **Situación:** Beatriz presta servicios como monitora fija-discontinua en una escuela municipal de deportes desde hace cuatro años. Al iniciarse el curso escolar en octubre, la empresa contratista reanuda la actividad y contrata a dos monitoras nuevas, ignorando a Beatriz y sin enviarle notificación formal de llamamiento.
- **Solución jurídica:** La omisión indebida del llamamiento en el orden de prelación objetivo constituye un **despido disciplinario tácito** (art. 16.3 ET). Beatriz debe presentar papeleta de conciliación previa y posterior demanda ante los Juzgados de lo Social en el plazo de **20 días hábiles** desde que tuvo conocimiento fáctico de la reanudación de las actividades sin ser llamada. El despido se declarará improcedente.

Caso D: Contrato formativo para la práctica profesional extemporáneo

- **Situación:** Un graduado en Derecho de 27 años finalizó sus estudios universitarios en junio de 2022. En septiembre de 2026, una empresa pretende celebrar con él un contrato formativo para la práctica profesional como asesor jurídico junior.
- **Solución jurídica:** El contrato **no puede formalizarse válidamente**. El artículo 11.3.a del ET exige que el contrato para la práctica profesional se concierte dentro de los **tres años siguientes** a la terminación de los correspondientes estudios (cinco años en caso de personas con discapacidad). Habiendo transcurrido más de cuatro años desde la finalización del grado, el aspirante queda excluido legalmente de esta modalidad, debiendo ser contratado mediante contrato indefinido ordinario.

11. TABLAS COMPARATIVAS Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

11.1. Circunstancias de la Producción: Imprevisibles vs. Previsibles (90 días)

Elemento comparativo	Imprevisibles / Oscilaciones (Art. 15.2, párr. 1º)	Previsibles de Duración Reducida (Art. 15.2, párr. 4º)
Naturaleza de la causa	Desajuste temporal imprevisible u oscilación habitual (incluidas vacaciones).	Situaciones de incremento de demanda conocidas de antemano.
Duración máxima legal	Máximo 6 meses (ampliable a 1 año por convenio sectorial).	Máximo 90 días en el año natural (no ampliables).
Distribución temporal	Prestación continuada durante la vigencia del contrato.	Nunca pueden utilizarse de manera continuada.
Ámbito subjetivo del tope	Se aplica individualmente al contrato de cada trabajador.	El límite de 90 días opera por empresa , no por persona.
Obligación informativa RLT	Información ordinaria sobre contratos celebrados (art. 8.4 ET).	Deber específico de informar en el último trimestre sobre previsión del año siguiente.
Indemnización a su término	12 días de salario por año de servicio (art. 49.1.c ET).	12 días de salario por año de servicio (art. 49.1.c ET).

11.2. Contrato a Tiempo Parcial vs. Contrato Fijo-Discontinuo

Criterio	Contrato a Tiempo Parcial (Art. 12 ET)	Contrato Fijo-Discontinuo (Art. 16 ET)
Definición de jornada	Menor número de horas al día/semana/mes que un trabajador a tiempo completo comparable.	Trabajo fijo de carácter intermitente con períodos de actividad y períodos de suspensión.
Continuidad del vínculo	Prestación regular y continuada a lo largo del año natural (salvo descansos).	Se suceden fases de actividad efectiva y fases de inactividad (contrato suspendido).
Llamamiento formal	No existe llamamiento; la prestación sigue el calendario laboral anual.	Obligatorio por escrito y reglado antes del inicio de cada campaña productiva.
Protección por desempleo	No se genera desempleo durante la vida ordinaria del contrato (salvo ERTE).	El trabajador puede percibir la prestación de desempleo durante los períodos de inactividad.
Horas complementarias	Reguladas minuciosamente en el art. 12.5 ET (pactadas y voluntarias).	Pueden realizarse si se concierta a tiempo parcial conforme al convenio colectivo.

11.3. Contratos Formativos: Alternancia vs. Práctica Profesional

Parámetro	Contrato de Formación en Alternancia (Art. 11.2)	Contrato para la Práctica Profesional (Art. 11.3)
Requisito formativo previo	No tener cualificación profesional reconocida para el puesto.	Haber obtenido titulación universitaria, FP o certificado profesional.

Límite temporal desde el título	No aplica (se estudia mientras se trabaja).	Dentro de los 3 años siguientes al fin del título (5 años personas con discapacidad).
Duración del contrato	Mínimo 3 meses y máximo 2 años .	Mínimo 6 meses y máximo 1 año .
Período de prueba	Prohibido de forma absoluta.	Máximo 1 mes (salvo disposición en convenio colectivo).
Tiempo de trabajo efectivo	Máximo 65% (1er año) y 85% (2º año) de la jornada máxima.	Puede concertarse a jornada completa o tiempo parcial .
Suelo salarial legal	60% (1er año) y 75% (2º año) del salario de convenio (nunca < SMI).	Salario del convenio para el puesto (nunca < al de alternancia ni < SMI).

12. ASPECTOS CLAVE PARA EL EXAMEN

Conceptos que deben memorizarse de forma precisa

- **Regla general de fijeza:** Todo contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido (art. 15.1 ET).
- **Causas taxativas del contrato por circunstancias de la producción:** Imprevisibles/vacaciones (máx. 6 meses ampliables a 1 año) vs. Previsibles delimitadas (máximo 90 días no continuados en el año natural por empresa).
- **Prohibición de contratos de producción en contratas:** No cabe celebrar contratos de producción para ejecutar contratas o concesiones habituales de la empresa (art. 15.2 ET).
- **Umbral del encadenamiento de contratos (art. 15.5 ET):** Más de **18 meses en un período de 24 meses** en el mismo o distinto puesto mediante contratos de producción.
- **La figura del fijo-discontinuo (art. 16 ET):** Vínculo permanente, llamamiento obligatorio por orden objetivo y consecuencias de su omisión (despido improcedente).
- **Duración de los contratos formativos:** Formación en alternancia (3 meses a 2 años); práctica profesional (6 meses a 1 año).
- **Régimen indemnizatorio fin de contrato (art. 49.1.c ET):** 12 días por año en circunstancias de la producción; 0 días en contratos de sustitución.

Artículos normativos de obligada cita y dominio

- **Estatuto de los Trabajadores:**
 - **Art. 11:** Régimen integral de los contratos formativos.
 - **Art. 12:** Regulación del contrato a tiempo parcial y horas complementarias.
 - **Art. 15:** Contratación temporal causal, reglas de fijeza y encadenamiento.
 - **Art. 16:** Regulación completa del contrato fijo-discontinuo.
 - **Art. 49.1.c:** Causas de extinción, deber de preaviso e indemnizaciones fin de contrato.
- **LISOS:**
 - **Art. 7.2:** Tipificación de infracciones graves en materia de contratación temporal (sanción por cada trabajador afectado).

Trampas conceptuales recurrentes en exámenes

- **Crear que se puede utilizar el contrato de sustitución para cubrir vacaciones: ERROR GRAVE.** Las vacaciones no son una suspensión del contrato con reserva de puesto, sino

una interrupción ordinaria de la prestación. La sustitución por vacaciones debe canalizarse por el contrato por **circunstancias de la producción imprevisibles** (art. 15.2 ET), nunca por sustitución.

- **Pensar que los 90 días de circunstancias previsibles corresponden a cada trabajador individual: FALSO.** Los 90 días corresponden a la empresa en su conjunto. Una empresa no puede tener 90 días para el empleado A y otros 90 días para el empleado B.
- **Considerar que los contratos formativos computan para el encadenamiento del art. 15.5 ET: FALSO.** El encadenamiento de contratos del art. 15.5 ET opera únicamente sobre contratos por **circunstancias de la producción**. Los contratos de sustitución y los formativos están legalmente excluidos de esta regla.
- **Confundir el contrato para la práctica profesional con las prácticas académicas curriculares/extracurriculares:** Las prácticas universitarias reguladas por el RD 1493/2011 o el Estatuto del Becario son formativas no laborales. El contrato para la práctica profesional del art. 11.3 ET es un **auténtico contrato de trabajo laboral asalariado**.
- **Asumir que un trabajador fijo-discontinuo no tiene derecho a cobrar trienios durante su inactividad: ERROR FRECUENTE.** Conforme a la STS de 24 de febrero de 2021 y el art. 16.6 ET, la antigüedad a efectos retributivos y de trienios computa todo el tiempo de vinculación jurídica natural, incluidos los meses de inactividad.

13. RESUMEN SINÓPTICO DEL TEMA

1. **Principio de estabilidad:** Tras la reforma del Real Decreto-ley 32/2021, el principio de estabilidad en el empleo se erige en regla general indisponible (art. 15.1 ET). Se erradica el histórico contrato para obra o servicio determinado.
2. **Contratos temporales tasados:** Solo subsisten dos figuras causales de duración determinada:
 - **Por circunstancias de la producción (art. 15.2 ET):** Imprevisibles/vacaciones (máximo 6 meses, ampliable a 1 año por convenio) y previsibles (máximo 90 días no continuados al año por empresa). Indemnización de 12 días de salario por año de servicio al término.
 - **De sustitución (art. 15.3 ET):** Sustitución con reserva de puesto (permite solapamiento de 15 días), cobertura de jornada reducida y cobertura provisional de vacante en selección (máximo 3 meses). Sin indemnización fin de contrato.
3. **Mecanismos antifraude:** La falta de causa real, la falta de forma escrita o la carencia de alta en Seguridad Social determinan la presunción de fijeza. El **encadenamiento de contratos** transforma en fijos a quienes acumulen más de **18 meses de trabajo en un marco de 24 meses** mediante contratos de producción. La LISOS sanciona con multas de hasta 10.000 € por cada trabajador afectado en fraude.
4. **Contrato fijo-discontinuo (art. 16 ET):** Modalidad indefinida obligatoria para actividades estacionales, de temporada, intermitentes y para la ejecución ordinaria de contratos mercantiles y concesiones administrativas. El llamamiento es un deber empresarial reglado cuya omisión equivale a despido improcedente. La antigüedad computa todo el período natural de vinculación a efectos de derechos económicos y de promoción profesional.
5. **Contratos formativos (art. 11 ET):**
 - **Alternancia:** Formación teórica compatibilizada con trabajo efectivo (máx. 65% primer año, 85% segundo). Duración de 3 meses a 2 años. Sin período de prueba.

- *Práctica profesional:* Titulados en los 3 años anteriores (5 en discapacidad). Duración de 6 meses a 1 año. Período de prueba de máximo 1 mes.
- 6. **Tiempo parcial (art. 12 ET):** Jornada inferior a la de un trabajador comparable a tiempo completo. Prohibición de horas extras ordinarias; regulación de horas complementarias (pactadas y voluntarias) y deber estricto de registro diario de jornada.

14. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN Y PREPARACIÓN DE EXAMEN

Preguntas teóricas y conceptuales

1. **¿Cómo se articula jurídicamente la cobertura de las ausencias de personal por descanso vacacional tras la reforma del Real Decreto-ley 32/2021?**
 - *Orientación de respuesta:* No puede utilizarse el contrato de sustitución porque las vacaciones no constituyen una causa de suspensión del contrato con reserva de puesto. El art. 15.2 ET establece de forma expresa que las oscilaciones que derivan del disfrute de las vacaciones anuales se canalizan a través del contrato por circunstancias de la producción imprevisibles.
2. **¿Qué consecuencias procesales y sustantivas acarrea la falta o preterición indebida del llamamiento de una persona trabajadora fija-discontinua?**
 - *Orientación de respuesta:* La falta de llamamiento en el orden objetivo legal o convencional se equipara a un despido tácito e incausado. El trabajador puede demandar por despido improcedente o nulo ante el Juzgado de lo Social dentro del plazo de caducidad de 20 días hábiles desde que tuvo conocimiento de la reanudación de los servicios.
3. **Explique la diferencia entre las horas complementarias pactadas y las voluntarias en el contrato a tiempo parcial.**
 - *Orientación de respuesta:* Las pactadas exigen pacto escrito formal previo en contratos de al menos 10 horas semanales, tienen un tope legal del 30% de las horas ordinarias (ampliable al 60% por convenio) y preaviso de 3 días. Las voluntarias solo caben en contratos a tiempo parcial indefinidos, con un tope del 15% (ampliable al 30% por convenio), no exigen preaviso formal estricto y su rechazo por el trabajador no acarrea sanción disciplinaria.
4. **¿Cuál es el régimen de indemnización fin de contrato establecido por el artículo 49.1.c ET para cada modalidad de contrato de duración determinada?**
 - *Orientación de respuesta:* El contrato por circunstancias de la producción devenga una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio (o superior si lo fija el convenio). El contrato de sustitución legalmente no devenga indemnización alguna al vencimiento del plazo.

Preguntas de desarrollo y relación

5. **Desarrolle las restricciones impuestas por la ley y la jurisprudencia a la utilización de la contratación temporal en el marco de contrataciones y concesiones administrativas.**
 - *Orientación de respuesta:* Analizar la STS de 29 de diciembre de 2020 que vetó el contrato de obra y servicio para contrataciones habituales. Explicar el art. 15.2 in fine ET que prohíbe identificar como causa de producción las contrataciones habituales de la empresa, concluyendo con el art. 16.1 ET que impone canalizar la prestación en contrataciones mediante la figura obligatoria del contrato fijo-discontinuo.
6. **Analice la regla de encadenamiento de contratos del artículo 15.5 ET: supuestos de hecho, umbrales temporales, cómputo sobre el puesto de trabajo y exclusiones.**

- *Orientación de respuesta:* Detallar el umbral de 18 meses acumulados en un marco de 24 meses; explicar que aplica para el mismo o distinto puesto con la misma empresa o grupo, directamente o por ETT; detallar la vertiente objetiva sobre el puesto de trabajo ocupado por diferentes personas; y precisar las exclusiones legales (formativos, relevo y sustitución).
- 7. **Examine la doctrina jurisprudencial relativa al cómputo de la antigüedad de las personas trabajadoras fijas-discontinuas a efectos económicos frente a la indemnización por despido.**
 - *Orientación de respuesta:* Desarrollar la STS de 24 de febrero de 2021 y la doctrina del TJUE que imponen computar todo el tiempo natural de la relación (incluida la inactividad) para trienios y ascensos evitando la discriminación indirecta. Diferenciarlo del criterio consolidado para calcular la indemnización por despido, donde solo computa el tiempo de servicio efectivo.

Preguntas de respuesta corta

8. **¿Cuál es la duración máxima del contrato de sustitución cuando se celebra para la cobertura temporal de una vacante durante un proceso de selección?**
 - *Respuesta:* Un máximo inderogable de **tres meses** (art. 15.3 ET).
9. **¿Con qué antelación mínima puede solaparse la prestación del trabajador sustituto con la del sustituido antes de iniciarse la ausencia de este?**
 - *Respuesta:* Hasta un máximo de **quince días** (art. 15.3 ET).
10. **¿Cuál es el período de prueba máximo que puede concertarse legalmente en un contrato formativo para la práctica profesional?**
 - *Respuesta:* **Un mes**, salvo que el convenio colectivo prevea una duración menor (art. 11.3.e ET).
11. **¿Cuál es el tope de días naturales por año en el que una empresa puede utilizar contratos de circunstancias de la producción previsibles?**
 - *Respuesta:* Un máximo de **90 días al año natural**, que no podrán utilizarse de manera continuada (art. 15.2 ET).
12. **¿Pueden realizarse legalmente horas extraordinarias ordinarias en el marco de un contrato formativo en alternancia?**
 - *Respuesta:* **No**. Queda expresamente prohibido por el art. 11.4.c ET (solo se autorizan horas extras por fuerza mayor).

Casos prácticos breves

13. Caso Práctico 1:

Enunciado: Un despacho de abogados contrata a una graduada en Relaciones Laborales bajo un contrato de formación en alternancia de un año de duración. En el documento contractual se pacta una jornada efectiva del 80% en la empresa y un período de prueba de un mes. A los 20 días de iniciarse la relación, el titular del despacho comunica el desistimiento por no superación del período de prueba. ¿Es lícito el cese?

- *Orientación de respuesta:* **Es ilícito**. Conforme al art. 11.2.h del ET, en los contratos de formación en alternancia **no se podrá pactar período de prueba en ningún caso**. La cláusula es nula de pleno derecho. Además, la jornada máxima efectiva durante el primer año es del 65% (se pactó ilegalmente el 80%). Al ser nulo el período de prueba, el cese unilateral opera como un despido improcedente.

14. Caso Práctico 2:

Enunciado: La empresa "Logística Rápida S.A." concierta un contrato de sustitución con David para sustituir a una trabajadora que disfruta de su permiso de nacimiento de hijo. En el texto escrito del contrato se estipula textualmente: "*Contrato de sustitución por interinidad para cubrir ausencia legal en el departamento de paquetería*", omitiendo consignar el nombre de la trabajadora sustituida. Al reincorporarse la titular, la empresa notifica el cese a David sin indemnización. David demanda reclamando la fijeza y despido improcedente. ¿Tendrá éxito la pretensión?

- *Orientación de respuesta:* **Sí, tendrá pleno éxito.** El art. 15.3 ET exige formalmente que en el contrato de sustitución se identifique inexcusablemente el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Omitir el nombre de la persona sustituida priva de causa habilitante al contrato, originando la presunción de fijeza y fraude de ley del art. 15.4 ET. El cese constituye un despido improcedente.

15. Caso Práctico 3:

Enunciado: Un supermercado utiliza durante el año natural 2026 contratos de circunstancias de la producción previsible (art. 15.2 ET) durante un bloque ininterrumpido de 75 días naturales coincidentes con las obras de remodelación de la avenida donde se ubica. Al término de las obras, extingue los contratos. Los trabajadores reclaman fijeza alegando fraude. Dictamine sobre la legalidad de la contratación.

- *Orientación de respuesta:* Los contratos adolecen de dos vicios determinantes de **fraude de ley**: primero, la ley prohíbe expresamente que los 90 días de contratación previsible se utilicen de manera continuada (utilizar 75 días consecutivos es ilegal); segundo, unas obras viarias ajenas a la venta minorista no constituyen una situación estacional o previsible delimitada del supermercado. Conforme al art. 15.4 ET, los trabajadores son fijos de plantilla y su cese deviene en despido improcedente.

15. FUENTES Y REFERENCIAS NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

Fuentes normativas estatales

- **Constitución Española de 1978:** Artículos 14, 35, 40 y 41.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) (*BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*). Especialmente artículos 8, 11, 12, 14, 15, 16, 49 y Disposición Adicional 23ª.
- **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre:** De medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (*BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021*).
- **Real Decreto 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 (LISOS). Artículo 7.2.
- **Ley 10/2021, de 9 de julio:** De trabajo a distancia (*BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021*).
- **Ley 14/1994, de 1 de junio:** Por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (ETT).

Fuentes internacionales y de la Unión Europea

- **Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999:** Relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.
- **Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997:** Relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.
- **Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019:** Relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.
- **Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Sobre la terminación de la relación de trabajo (1982).

Jurisprudencia seleccionada

- **Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social):**
 - **STS (Pleno) 1137/2020, de 29 de diciembre (Rec. 240/2018):** Doctrina unificada que niega la autonomía del contrato de obra vinculado a contrataciones ordinarias de la empresa.
 - **STS 237/2021, de 24 de febrero de 2021 (Rec. 4773/2018):** Cálculo global del período de vinculación para el devengo de la antigüedad en trabajadores fijos-discontinuos.
 - **STS de 13 de marzo de 2019 (Rec. 3970/2016):** Presunción de fraude y nulidad por omisión de datos sustantivos en la formalización de contratos temporales.
- **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE):**
 - **STJUE de 5 de junio de 2018 (Asunto C-677/16, *Montero Mateos*):** Conformidad comunitaria con la exclusión de indemnización en contratos de sustitución.
 - **STJUE de 15 de octubre de 2019 (Asunto C-360/19, *Asociación Profesional Élite Taxi*):** Principios de no discriminación y articulación de las condiciones de empleo en contrataciones atípicas.