

Situación de las personas trabajadoras fijas discontinuas que son contratadas sin solución de continuidad

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 951/2020,
de 28 de octubre**

Pilar Palomino Saurina

*Profesora contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Extremadura*

Extracto

La Sentencia de 28 de octubre de 2020 dirime si las personas trabajadoras recurrentes son fijas discontinuas o fijas cuando son contratadas sin solución de continuidad, encadenando unos contratos con otros, sin que haya discontinuidad en el trabajo.

Palabras clave: trabajo fijo discontinuo; trabajo fijo continuo; encadenamiento de contratos.

Cómo citar: Palomino Saurina, Pilar. (2021). Situación de las personas trabajadoras fijas discontinuas que son contratadas sin solución de continuidad. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 951/2020, de 28 de octubre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 457, 225-229.

Situation of permanente discontinuous workers who are hire without solution of continuity

Commentary on Supreme Court ruling 951/2020,
of October 28

Pilar Palomino Saurina

Abstract

The ruling of October 28, 2020, decides whether recurring workers are permanente, discontinuous or permanente when they are hired without a solution of continuity, linking some contracts with others, without discontinuity in work.

Keywords: discontinuous fixed work; continuous fixed work; chaining of contracts.

Citation: Palomino Saurina, Pilar. (2021). Situation of permanente discontinuous workers who are hired without solution of continuity. Commentary on Supreme Court ruling 951/2020, of October 28. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 457, 225-229.

1. Marco legal

Desde 1994, el contrato de trabajo fijo discontinuo se encuadraba dentro del régimen jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial. Tras la promulgación del [Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo](#), de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se tipificaron por separado los trabajos fijos y periódicos, en los que la prestación se organiza por periodos o tiempos predeterminados en un marco temporal anual y que como una modalidad más de trabajo a tiempo parcial se regulan en el [artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#), y los trabajos fijos discontinuos que no se repiten en fechas ciertas, en los que, a pesar de existir seguridad y certeza acerca del advenimiento de la campaña correspondiente, no se conoce el momento exacto ni la intensidad de la demanda, pasando a regularse en el [artículo 15.8 del ET \(de 1995\)](#).

Actualmente, el vigente ET mantiene esa diferenciación regulando el trabajo fijo discontinuo en su [artículo 16](#).

2. Síntesis del supuesto de hecho

Las personas demandantes prestaban servicio para su empresa en virtud de contratos fijos discontinuos, con categoría de peón y antigüedades de los años 1976, 1977 y 1980.

Una de las trabajadoras presentó demanda solicitando que se declarase que era trabajadora fija a tiempo completo de la empresa. La demanda fue desestimada por el juzgado de lo social. La trabajadora interpuso recurso de suplicación contra esta sentencia que fue desestimado por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Comunidad Valenciana.

Por acuerdo de 8 de noviembre de 2005, la empresa pactó con la representación de las personas trabajadoras el reconocimiento de dos campañas, la de verano (julio y agosto) y la de invierno (el resto del año), ambas para la selección y recogida de tomate.

Es destacable que, a las personas trabajadoras fijas discontinuas de las dos campañas «que prestan servicios durante todo el año», sin pasar a la situación de desempleo, se les garantiza una jornada de 1.802 horas en cómputo anual o la aplicable en convenio para personas trabajadoras fijas.

Las personas trabajadoras del caso demandan a la empresa solicitando que se declare su condición de personas trabajadoras fijas o indefinidas de carácter ordinario, pero el juzgado de lo social estimó la excepción de cosa juzgada respecto de una de las trabajadoras y desestimó la demanda de las tres personas trabajadoras.

Debido a ello, las personas trabajadoras interpusieron recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social, que fue desestimada por el TSJ de la Comunidad Valenciana, por lo que recurrieron en casación para la unificación de doctrina.

3. Razones de la doctrina judicial sentada en el caso

En la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 951/2020, de 28 de octubre, se considera que el hecho de que las personas trabajadoras hayan prestado sus servicios prácticamente sin solución de continuidad, encadenando unos contratos con otros, no es compatible con la naturaleza y finalidad del contrato fijo discontinuo, porque si los servicios que se prestan no son, de forma sistemática y reiterada en el tiempo, discontinuos, sino que son continuos y sin solución de continuidad, el contrato pasará a ser fijo continuo.

Y es que es inherente al contrato fijo discontinuo que haya cierta discontinuidad en el trabajo, esto es, intervalos temporales en los que no se presten servicios porque no haya trabajo que atender. Si el trabajo y las necesidades empresariales son prolongada y sistemáticamente ininterrumpidos y permanentes y dejan de ser intermitentes, el contrato muda su naturaleza de fijo discontinuo a fijo continuo u ordinario, ya que no hay discontinuidad, sino continuidad, porque la «seña de identidad» del contrato fijo discontinuo es la discontinuidad. Por ello, si, por el contrario, lo que existe de forma reiterada en el tiempo es una continuidad en la prestación de servicios, el contrato no podrá ser considerado fijo discontinuo, porque su naturaleza será la de fijo.

4. Trascendencia del fallo

La Sentencia de 28 de octubre de 2020 dirime si las personas trabajadoras recurrentes son fijas discontinuas o fijas como reclaman en su recurso.

Y lo que determina el TS, siguiendo para ello su Sentencia de 15 de julio de 2010 (rec. 2207/2009), es que las personas trabajadoras son contratadas sucesivamente, sin solución de continuidad, tanto para la campaña de verano como para la de invierno, sin que haya discontinuidad en el trabajo. Las personas trabajadoras, como sería lo habitual, no pasan a la situación de desempleo y, por lo tanto, tampoco son llamadas al comienzo de la campaña. Y como la actividad de la empresa es permanente y no intermitente, tal y como señala el artículo 16 del ET que debe ser un trabajo fijo discontinuo, el contrato ha de considerarse fijo.

Por este motivo, el TS estima el recurso de casación para unificación de doctrina, casa sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana y declara que los contratos fijos discontinuos deben mudar a fijos.

No obstante, hay que tener en cuenta que en función de la jornada laboral pueden apreciarse diferencias dentro de los trabajos fijos discontinuos. Así, mientras que algunos implican un tiempo de trabajo inferior al habitual en la actividad de que se trate, otros por definición no suponen reducción alguna sobre la jornada habitual, puesto que la actividad correspondiente tiene precisamente esas características, de modo que puede ser realizada mediante jornadas a tiempo completo, trabajando, por tanto, todos los días de la campaña.

En todo caso, y debido a la naturaleza indefinida del contrato, la persona trabajadora mantiene un único vínculo, aunque su prestación laboral esté sometida a las vicisitudes de los trabajos que constituyen su objeto. Y ello con independencia de que, en determinadas circunstancias previamente estipuladas, la actividad fija discontinua pueda ser desarrollada a través del cauce de los contratos temporales, como en el supuesto de sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo o por la aparición de necesidades excepcionales en la empresa.

Sobre este particular, la [STS de 28 de octubre de 2020](#) puede tener gran trascendencia al considerar que los contratos fijos discontinuos, si realizan su actividad sin solución de continuidad, deben mudar su naturaleza a fijo continuo, ya que hasta ahora existían posiciones encontradas sobre el carácter de la relación de las personas trabajadoras que alternaban una actividad fija discontinua con una actividad temporal para la misma empresa, teniendo como consecuencia que prácticamente trabajaran todo el año. Así, las Sentencias del TSJ de [Extremadura 123/2018, de 1 de marzo](#), y de [Castilla y León/Valladolid de 12 de julio de 2018 \(rec. 280/2018\)](#) consideraban que es perfectamente compatible la alternancia de una actividad fija discontinua con una temporal para la misma empresa. Mientras se oponían a este criterio el [TSJ de Madrid en su Sentencia 806/2016, de 15 de diciembre](#), y el de [Asturias en su Sentencia 12/2019, de 8 de enero](#).

La [resolución analizada](#) se decanta por esta última posición y arroja algo de luz sobre esta cuestión al determinar que las personas trabajadoras son fijas continuas, ya que no pasan a la situación de desempleo y no son llamadas al comienzo de cada campaña, porque su actividad, ininterrumpida, se prolonga durante todo el año.