

# ¿CUÁNDO ES IRREGULAR EL CONTRATO TEMPORAL O EL FIJO-DISCONTINUO EN EL TRABAJO AGRÍCOLA? EXTENSO REPASO JURISPRUDENCIAL CON ESPECIAL REFERENCIA AL CASO DE LA REGIÓN DE MURCIA<sup>1</sup>

*When is the temporary or fixed-discontinuous contract in agricultural work irregular?  
Extensive jurisprudential review with special reference to the case of the Region of Murcia*

JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA\*

Universidad de Murcia, España

## RESUMEN

Los condicionantes que afectan a la correcta utilización de las modalidades de contratación laboral temporal y fija (tanto discontinua como ordinaria) en campañas agrícolas, son diversos y entrañan complejidad. Por este motivo, existe una amplia doctrina jurisprudencial llamada a clarificar cuándo es ajustado a derecho el empleo de cada uno de los referidos contratos, así como a concretar cuáles son los límites que no debe rebasar la negociación colectiva en este ámbito.

El presente trabajo pretende presentar un análisis cronológico de las resoluciones más relevantes sobre esta materia, incidiéndose en la evolución del criterio doctrinal mayoritario hasta llegar al prevalente en la actualidad. Como podrá verse, la casuística propia del trabajo agrícola en la Región de Murcia resulta interesante por abordar cuestiones en algunos casos novedosas y de enorme relevancia.

Palabras clave: fijo-discontinuo, eventual, agricultura, negociación colectiva, contratación irregular.

<sup>1</sup> El presente trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación «La actividad sindical y derechos colectivos en las relaciones laborales del siglo XXI», realizado en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia con la financiación del Ministerio de Universidades (FPU 19/02487).

**Correspondencia a:** José Enrique Ruiz Saura. Universidad de Murcia (España). – [jsaura.ruiz@gmail.com](mailto:jsaura.ruiz@gmail.com) – <https://orcid.org/0000-0002-9284-1004>

**Cómo citar:** Ruiz Saura, José Enrique (2024). «¿Cuándo es irregular el contrato temporal o el fijo-discontinuo en el trabajo agrícola? Extenso repaso jurisprudencial con especial referencia al caso de la Región de Murcia»; *Lan Harremanak*, 51, 267-288. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25079>).

Recibido: 04 septiembre, 2023; aceptado: 19 septiembre, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia  
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

## ABSTRACT

The conditions that affect the correct use of the modalities of temporary and permanent labor contracting (both discontinuous and ordinary) in agricultural campaigns are diverse and involve complexity. For this reason, there is a broad jurisprudential doctrine called to clarify when the use of each of the aforementioned contracts is adjusted to law, as well as to specify what are the limits that collective bargaining in this area should not exceed.

The present work intends to present a chronological analysis of the most relevant resolutions on this matter, focusing on the evolution of the majority doctrinal criterion until reaching the prevailing one today. As can be seen, the casuistry of agricultural work in the Region of Murcia is interesting because it addresses issues that are in some cases novel and of enormous relevance.

*Keywords:* fixed-discontinuous, temporary, agriculture, collective bargaining, irregular contracting.

## 1. Introducción

Una parte muy significativa de la actividad económica desarrollada en la Región de Murcia y otros lugares de España, como Andalucía o Extremadura, consiste en «trabajo agrícola» (Cavas e Hierro, 2007: 50)<sup>2</sup>, ya sean actividades de temporada o de campaña específicamente realizadas en la agricultura o en la industria vinculada a ella.

Consecuentemente, esta realidad requiere una mano de obra destinada a prestar servicios de forma intermitente en unas épocas determinadas de cada año natural, es lo que se denomina trabajo fijo-discontinuo o, anteriormente, trabajo de campaña, temporada, costera o zafra. Esta forma de trabajo se ha de sustentar en un contrato de duración indefinida porque, pese a cubrir una necesidad circunscrita a un determinado periodo del año, responde a una carga de trabajo permanente en la empresa y reiterada de forma cíclica, aunque se produzca con solución de continuidad durante todo el año. En el caso de no darse esta prestación de servicios permanente, es decir, para la realización de una o varias campañas de forma puntual u ocasional, está previsto recurrir a la contratación temporal.

<sup>2</sup> Para entender el alcance del término «trabajo agrícola», nos remitimos a la delimitación llevada a cabo en CAVAS MARTÍNEZ, F. y HIERRO HIERRO, F.J., *Relaciones laborales y Seguridad Social agraria*, Laborum, Murcia, pág. 50.

Los autores señalan cuatro requisitos que deben concurrir conjuntamente para que, a efectos de regulación laboral, una actividad conexas pueda considerarse incluida en el trabajo agrario. Serían los siguientes:

- a) criterio de la vinculación subjetiva, la industria complementaria tiene que asumirla el titular de la explotación agraria;
- b) criterio de la prevalencia, los productos transformados tienen que estar fundamentalmente obtenidos en la explotación propia;
- c) criterio de la integración o falta de autonomía, las actividades conexas no pueden constituir una explotación económica independiente de la agraria;
- d) criterio de la accesoriedad o complementariedad, las actividades conexas deben tener una relevancia económica subsidiaria en relación con la actividad principal agraria.

Sin embargo, los límites para la utilización del contrato fijo-discontinuo o de la contratación temporal pueden resultar difusos en no pocas ocasiones. Esto es una enorme fuente de conflictividad en el ámbito agrario y justifica que los convenios sectoriales se hayan visto en la necesidad de incluir criterios objetivos para la conversión de contratos temporales (anteriormente, eventuales<sup>3</sup> sobre todo) en fijos-discontinuos.

Otro supuesto frecuente de conflicto es el referido a aquellos trabajos fijos-discontinuos cuya duración pueda llegar a abarcar la totalidad o la inmensa mayoría del año natural y, además, se reiteren durante varios años. En este caso, también se dificulta la distinción entre el contrato fijo-discontinuo y el indefinido ordinario.

No obstante, pese a que el trabajo a tiempo parcial ha sido tenido en cuenta por parte de la Organización Internacional del Trabajo en elementos normativos como el Convenio núm. 175 «sobre el trabajo a tiempo parcial»<sup>4</sup> y la Recomendación núm. 182<sup>5</sup>, al igual que ocurre a nivel comunitario con la Directiva 97/81/CE, no ocurre así con el trabajo fijo-discontinuo, que habitualmente ha pasado inadvertido y carece de instrumentos normativos uniformadores de alcance internacional.

En cambio, a nivel nacional, la fijeza-discontinua cuenta con una amplia tradición en nuestro ordenamiento jurídico en las décadas precedentes, estando regulado actualmente en el art. 16 ET y, a nivel sectorial, en multitud de convenios llamados a normativizar actividades de temporada. En este sentido, quizás la agroindustria sea el caso prototípico de actividad laboral que, por sus particularidades, requiera de un conjunto de normas muy específicas para la ordenación de su trabajo estacional.

De la misma forma, resulta interesante el papel preventivo que los convenios colectivos pueden desempeñar respecto a la conflictividad derivada del tránsito de la temporalidad a la fijeza-discontinua. En este sentido, es resaltable el caso de la negociación colectiva en el sector agrario de la Región de Murcia que comprende una pluralidad de ámbitos negociadores superior a la del resto

---

<sup>3</sup> 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 (en adelante, RDL 32/2021) (BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021) modificó el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) incidiendo en varias de las modalidades de contratos temporales vigentes hasta ese momento. Una de sus consecuencias ha sido que el contrato eventual, junto al contrato de obra o servicio determinado, ha sido sustituido por una nueva modalidad denominada «contrato por circunstancias de la producción».

En consecuencia, todas las alusiones al contrato eventual en el siguiente texto se entenderán referidas a una casuística anterior al RDL 32/2021, dándose por sentado que el contrato temporal más utilizado a partir de ahora en el sector agrario es el contrato por circunstancias de la producción.

<sup>4</sup> Data del año 1994, aún no ha sido ratificado por España.

<sup>5</sup> También data del mismo año.

de autonomías y provincias españolas, tanto en la actividad de recolección como en la de manipulado y envasado. Así como una casuística particular que ha ayudado a modular de forma pionera algunos de los elementos más importantes del clausulado de cada convenio. Todo ello se expondrá de forma concreta en uno de los apartados siguientes.

## 2. Antecedentes en la regulación de la fijeza-discontinua en el ámbito agrario

### 2.1. Origen y evolución

Tras ser ordenada inicialmente por medio de la costumbre laboral, la figura del fijo-discontinuo tiene su primer reflejo en un texto normativo en la Reglamentación para el Trabajo de Industria Conservera de Pescado de 17 de julio de 1939<sup>6</sup>. En esta regulación sectorial, el personal fijo-discontinuo es delimitado como «el que habitualmente es llamado para realizar las faenas propias de la industria pero que actúa intermitentemente en razón a la falta de regularidad de tales faenas» (Checa, 1998: 13).

En lo referido estrictamente al sector agrario, la aparición legal de la fijeza-discontinua puede situarse en la Reglamentación de Trabajo de Empaquetado de Plátanos, Tomates y otras frutas de 18 de noviembre de 1943 (Nuez, 2001: 88-94), y más adelante, en la Reglamentación de Trabajo de Manipulado y Envasado de Agrios de 28 de octubre de 1957<sup>7</sup>. En ambos reglamentos se aborda la utilización de personas trabajadoras con carácter fijo-discontinuo o de temporada.

En las siguientes décadas, las regulaciones sectoriales fueron incorporando progresivamente las cuestiones abordadas dentro del trabajo discontinuo de temporada y, de esta manera, se llegó a la Ordenanza Laboral de Alimentación de 1975<sup>8</sup>. Esta norma incluía, cuestiones novedosas referidas a expedientes de temporada, plus de campaña, vacaciones, etc.

Después de tener reiterada cabida en normas de ámbito sectorial, la fijeza-discontinua pasó a integrarse en normas de rango legal con alcance general. Así ocurrió con la Ley de Relaciones Laborales de 1976<sup>9</sup> (en adelante, LRL), que señaló en su art. 16 lo siguiente:

Quando se trate de trabajos fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

---

<sup>6</sup> BOE de 29 de julio de 1939.

<sup>7</sup> BOE de 15 de noviembre 1957.

<sup>8</sup> BOE de 8 de julio de 1975.

<sup>9</sup> Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE de 21 de abril de 1976).

Más adelante, el contrato fijo-discontinuo también fue recogido en el art. 15.6 del primer Estatuto de los Trabajadores, de 1980<sup>10</sup>, y en los arts. 11 a 14 del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos-discontinuos<sup>11</sup>. Desde entonces, esta modalidad contractual ha estado presente en la legislación laboral con diversos matices, ya que en ocasiones perdió su carácter autónomo para ser considerada una variante del trabajo a tiempo parcial<sup>12</sup>.

No obstante, pese a ello, una parte importante de la negociación colectiva del sector agrario de la Región de Murcia ha guardado silencio sobre esta figura hasta comienzos de la década de 1990. *V.gr.*, este era el caso del Convenio de Conservas Vegetales de Murcia de 1976, del Convenio de Manipulado y Envasado de Agrios de Murcia de 1977 o del Convenio de Manipulado de Frutas Frescas de ese mismo año (Checa, 1998: 16), los cuales sólo hacían referencia a personas trabajadoras eventuales o de campaña, desconociendo la figura del fijo-discontinuo, ya creada por la LRL. Indudablemente, esta inadecuación en el contenido de los convenios colectivos y su falta de adaptación al marco legal incidió en la proliferación de contratos eventuales en la agroindustria murciana. Y en una proporción alta de casos, la celebración de los mismos era contraria a derecho por tratarse de la concertación de unos servicios que, en pureza, tenían naturaleza fija-discontinua.

Además de lo anterior, los intentos regulatorios del fijo-discontinuo han convivido en ese periodo con una jurisprudencia ambivalente sobre el reconocimiento claro de la condición de persona trabajadora fija-discontinua en el ámbito agrícola. De hecho, la línea jurisprudencial contraria a la posibilidad celebrar contratos fijos-discontinuos en el campo, comenzó a partir de dos Sentencias del Tribunal Central de Trabajo (en adelante, TCT) de 1 de junio de 1979<sup>13</sup>. Después, la STCT de 31 de marzo de 1985<sup>14</sup>, incluso, reafirmó de forma tajante la tesis negatoria sobre la fijeza-discontinua agrícola, al establecer lo siguiente:

---

<sup>10</sup> Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (*BOE* de 14 de marzo de 1980).

<sup>11</sup> *BOE* de 23 de noviembre de 1984.

<sup>12</sup> El RDL 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes para el Fomento de la Ocupación y, tras su convalidación, la Ley 10/1994, de 19 de mayo, derogaron el art. 15.6 ET. De esta forma, el contrato fijo-discontinuo dejó de ser un tipo de contrato autónomo para configurarse como una variante del contrato de trabajo a tiempo parcial, quedando incorporado al art. 12 ET.

Con el RDL 5/2001, de 2 de marzo, y con la Ley 12/2001, de 9 de julio, el trabajo fijo-discontinuo «que no se repite de forma cierta» se trasladó al 16.1 ET, volviendo a recuperar la autonomía de antaño.

<sup>13</sup> Aranz. 4.157 y 4.158.

<sup>14</sup> Aranz. 4965.

El trabajador agrícola tendrá la condición de eventual, trabajador de temporada o fijo, pero en ningún caso la de fijo de carácter discontinuo, pues la especial naturaleza de las explotaciones agrarias y las variaciones de cultivo que las circunstancias pueden exigir, entrañan en todo caso distintas exigencias de orden personal.

Por el contrario, en los años inmediatamente anteriores a la referida resolución, el propio TCT reconocía la existencia de la contratación fija-discontinua en la agricultura. Así consta en sus sentencias de 13 de enero de 1979, de 2 de noviembre y 11 de diciembre de 1981, y de 31 de enero de 1984 (Tárraga, 2018: 42).

## 2.2. Breve digresión sobre la reforma laboral de 2021 y su incidencia en el trabajo agrario fijo-discontinuo

El RDL 32/2021 ha introducido modificaciones en el art. 16 ET y, a partir de ello, el contrato fijo-discontinuo ha ampliado el perfil de las relaciones laborales que puede albergar.

En relación con lo abordado en este estudio, es destacable que desaparece la separación entre la fijeza-discontinua o de llamada incierta y la conocida como fijeza periódica o de llamada cierta (Poquet, 2016: 21), que venía estando asociada legislativamente al régimen propio del contrato indefinido a tiempo parcial<sup>15</sup>. Consecuentemente, el contrato fijo-discontinuo ha pasado a aglutinar diferentes tipos de prestaciones de servicios intermitentes.

Por un lado, este contrato sigue acogiendo trabajos de carácter estacional o de temporada, como es el caso de la agricultura. Este es el primer supuesto contemplado en el vigente art. 16.1 ET, que va referido a actividades permanentes, ubicadas en épocas concretas del año y que pueden repetirse en fechas ciertas o inciertas, puesto que pueden estar condicionadas por factores como el clima o la meteorología (Núñez-Cortés, 2022: 8).

Y, además, incluye ahora actividades no estacionales, que sean ejecutadas tanto en periodos ciertos como indeterminados (Gorelli, 2022: 226). Este es el segundo supuesto contemplado en el referido primer apartado del art. 16 ET, que alude a trabajos permanentes y estables pero intermitentes y objetivables independientemente de la voluntad de las partes.

Sin embargo, como podrá verse en las siguientes páginas, estas novedades introducidas por la reforma laboral de 2021 no han provocado la obsolescen-

---

<sup>15</sup> Con el ET de 2015, el contrato fijo-discontinuo dejó de estar regulado en el art. 15 junto a la contratación temporal, pasando a estarlo en el art. 16 de forma autónoma. De esta forma, el contrato fijo-discontinuo estaba diferenciado del contrato empleado para atender actividades también fijas pero periódicas y previsibles en fechas ciertas. En este último caso, la regulación aplicable estaba contenida en el art. 12.3 ET, recurriéndose al contrato indefinido a tiempo parcial.

cia de una gran parte de sentencias y de posicionamientos doctrinales que han entrado a resolver cuestiones ligadas a la correcta utilización de la contratación temporal, de la fijeza-discontinuo y del contrato indefinido ordinario en el ámbito agrario.

### 3. Controversias en torno a la conversión de eventuales en fijos-discontinuos

Tradicionalmente, el trabajo estacional propio del sector agrario ha implicado que la actividad productiva se realice por ciclos anuales de actividad-inactividad. En determinadas ocasiones, esto puede generar dudas sobre qué modalidad contractual es la más apropiada en casos de esa índole. De hecho, la finalización de la campaña o temporada ha sido considerada frecuentemente por parte de no pocas empresas agrícolas como causa extintiva en los casos de contrataciones eventuales. Sin embargo, en el supuesto de una relación laboral de naturaleza fija-discontinua, esa misma terminación de la campaña es únicamente causa de suspensión del contrato. De tal manera que ha de volver a reiniciarse ese mismo contrato en el siguiente ciclo productivo, sin producirse ninguna extinción contractual entretanto<sup>16</sup>.

No obstante, esta controversia se encuentra resuelta mediante una abundante doctrina del Tribunal Supremo (en adelante, TS) y de algunos tribunales superiores de justicia (en adelante, TSJ). En este sentido, la STSJ de Murcia 25/1990, de 31 de enero<sup>17</sup>, destaca por ser la primera que sentó las bases para resolver la litigiosidad derivada del uso fraudulento de la contratación eventual en el agro murciano. En su fundamento jurídico (en adelante, FJ) 4, vino a determinar lo siguiente:

(...) estamos ante una patronal que explota frutos con ribetes cuasi industriales (...) y lo hace a medio de actividades que se suceden en el tiempo, con periódicas repeticiones, propias de las cosechas del tomate (invierno y verano) y del melón. Lo

---

<sup>16</sup> Para conocer el contexto de la utilización del contrato fijo-discontinuo en el modelo productivo agrícola en Murcia, *vid.* RAMÍREZ MELGAREJO, Antonio José (2023): «El trabajo fijo-discontinuo en el sector de la agroindustria en el sureste de Europa», *Sociología del Trabajo*, Núm. 102, págs. 5-8.

Este modelo de contratación fija-discontinua (...) es central en la agroindustria murciana puesto que es clave para abordar la articulación de las relaciones laborales y las estrategias de estabilización que desarrollan los trabajadores. No es sólo un modo de contratación, sino que se ha convertido en el modo más estable de insertarse laboralmente en el sector agroindustrial, evidentemente dentro de la endémica eventualidad del agro. Los trabajadores vulnerables y segmentados, especialmente migrantes y mujeres con reducidas opciones de movilidad laboral a otros sectores, tratan de resistir en sus trabajos temporales por la promesa no escrita de poder estabilizarse como fijos-discontinuos en las empresas que los reclutan y, de este modo, no ser reclutados solamente durante los picos de producción de las campañas agrícolas que duran solo unos dos o tres meses.

<sup>17</sup> Rec. 449/1989.

que de suyo acarrea la también repetida llamada de varios trabajadores, como muestra el abultado número de ejemplares de contratos que aportó la empresa, bien que concebidos bajo el signo de una eventualidad que nada tiene que ver con la labor ejecutada por el obrero. Muy al contrario, estamos ante una fenomenología negocial que se formaliza a través de trabajos fijos y periódicos de la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuos, en términos empleados por el ET en su art. 15.6 (...).

En consonancia con lo anterior, la fundamentación repetida persistentemente por el TS desde finales de la década de 1990 es que la actividad laboral circunscrita a las campañas agrícolas de las empresas de este sector no encaja con la contratación temporal<sup>18</sup>, puesto que «lo que prima es la reiteración de esa necesidad en el tiempo, aunque lo sea por periodos limitados». De tal manera que la contratación temporal quedaría relegada a «circunstancias excepcionales u ocasionales, es decir cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular». Estaríamos, por tanto, ante personas trabajadoras fijas-discontinuas «porque la actividad desplegada por ellos, aunque limitada en el tiempo, no es de duración incierta»<sup>19</sup>.

Más recientemente, este criterio ha sido reiterado por la STS de 13 de febrero de 2018<sup>20</sup>, así como por las SSTSJ de la Comunidad Valenciana 2341/2020, de 23 de junio<sup>21</sup>; y 3137/2020, de 15 de septiembre<sup>22</sup>. En este último caso, el tribunal valenciano reiteró la señalada doctrina al entrar a conocer una casuística de repetición de contratos temporales ocurrida en el seno de una empresa de recolección de cítricos de la provincia de Alicante.

No obstante, esta interpretación restrictiva sobre la reiteración periódica de contratos eventuales con una misma persona trabajadora admite matices. En este sentido, el TSJ de Andalucía (Sevilla) en su sentencia 520/2000, de 11 de febrero<sup>23</sup>, determinó que una pluralidad de contrataciones eventuales sucesivas puede no ser fraudulenta en determinados casos y, por ende, no conllevar ineludiblemente la existencia de una fijeza-discontinua encubierta. Concretamente, así ocurre cuando la persona contratada se haya de ocupar de tareas distintas a las propias de esa empresa agraria. En el caso de autos, la empleadora se dedicaba al cultivo y recolección de fresas, mientras que el trabajador tenía enco-

<sup>18</sup> Modalidad contractual que ya no viene recogida en el ET, tras la reforma del mismo llevada a cabo por 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 (BOE 30 de diciembre de 2021).

<sup>19</sup> SSTS de 5 de julio de 1999 (Rec. 2958/98), de 21 de diciembre de 2006 (Rec. 4537/05), de 30 de mayo de 2007 (Rec. 5315/2005) y de 13 de febrero de 2018 (Rec. 3825/2015).

<sup>20</sup> Rec. 3825/2015.

<sup>21</sup> Rec. 1699/2019.

<sup>22</sup> Rec. 2238/2019.

<sup>23</sup> Rec. 4030/1999.

mendadas la elaboración de envases posteriormente destinados al acondicionamiento de los frutos recolectados<sup>24</sup>.

#### 4. La temporalidad y la fijeza-discontinua en la negociación colectiva agraria murciana

##### 4.1. Las cláusulas de conversión del contrato eventual en fijo-discontinuo

A través de la negociación colectiva sectorial agraria, se han introducido mecanismos heterogéneos para facilitar el tránsito de la contratación temporal a la fija-discontinua en distintas ramas de actividad. De esta forma, ese contrato temporal se ha erigido a efectos prácticos en un paso previo a la formalización de una relación laboral estable con la empresa. Para ello, los convenios colectivos incorporan en su articulado un derecho preferente de estas personas trabajadoras temporales para futuras contrataciones o para ver reconocida la condición de fijos-discontinuos si se repite el llamamiento al trabajo durante un número de jornadas previamente establecido.

*V.gr.*, el Convenio colectivo de trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de Murcia, en el último párrafo del art. 6, que establece que «aquellos trabajadores/as eventuales que acrediten haber trabajado en la Empresa, como mínimo, 160 jornadas, tendrán derecho a adquirir la condición de trabajador/a fijo discontinuo». No obstante, ha surgido la controversia de si este artículo implica un acceso automático de la persona eventual a la fijeza-discontinua, esto es, por el ministerio de la ley o, por el contrario, requiere la previa solicitud y consecuente reconocimiento por parte de la empleadora. Esta cuestión ha sido recientemente resuelta por el TSJ de Murcia en sus sentencias 734/2021, de 16 de septiembre<sup>25</sup>; y 1038/2021, de 23 de noviembre<sup>26</sup>, en las cuales precisó lo siguiente:

(...) no nos encontramos ante un derecho automático, sino ante una posibilidad que tiene el trabajador y que podrá ejercitar según su conveniencia, ya que el pre-

---

<sup>24</sup> Así lo manifiesta en su único FJ:

(...) al no ser la actividad normal de la cooperativa demandada la que fue objeto de la repetida contratación del actor, no puede considerarse comprendida la reseñada historia contractual en el art. 12.2 ET, siendo por el contrario aplicable a los mismos la norma contenida en el art. 16.c) del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para el Sector de la Madera en la provincia de Huelva —donde se establece que merecen la consideración de trabajos o tareas con sustantividad propia los de «trabajos de industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y paletas para productos hortofrutícolas»— (...), lo que debe conducir a la confirmación del criterio sentado en la sentencia recurrida, pues de otro modo se llegaría a obligar a la entidad demandada a asumir con carácter de fijeza en el tiempo una actividad que le es ajena, cual la de fabricación de envases para sus productos.

<sup>25</sup> Rec. 418/2021.

<sup>26</sup> Rec. 414/2021.

cepto utiliza la expresión «tendrán derecho», y este derecho no se ha visto ejercitado con anterioridad al planteamiento del presente litigio, ni le ha sido reconocida por la empresa.

No obstante, sería contrario a derecho que estos mecanismos surgidos de la autonomía colectiva de las partes acabaran suponiendo un endurecimiento del acceso a la fijeza-discontinua. Esto ocurre cuando se añaden requisitos, condicionantes o exigencias de permanencia previa en la empresa no previstas en la normativa de aplicación, obviando que la causa que motiva esa contratación laboral se corresponde con una actividad estacional, cíclica y permanente propia del trabajo fijo-discontinuo. Así lo dispuso el TS en el FJ 3 su sentencia 908/2016, de 26 de octubre<sup>27</sup>, que declaró nulo el art. 13.II del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el campo de Almería<sup>28</sup>:

(...) la cláusula que se contiene en el precepto convencional examinado (...) no respeta el presupuesto objetivo del contrato fijo discontinuo tal como lo establece el artículo 15.8 ET (hoy art. 16 ET) ya que condiciona la adquisición de dicha condición a la prestación de servicios en varias campañas, bajo no se sabe qué modalidad contractual, eludiendo la configuración legal del contrato en cuestión; y constituyendo, consecuentemente, un claro supuesto de regulación convencional *contra legem*, vedado en nuestro ordenamiento jurídico por los artículos 3 y 82 ET.

En consonancia con lo anterior, el TS precisa además en su sentencia 135/2018, de 13 de febrero<sup>29</sup> que, independientemente del *nomen iuris* y de las consideraciones que puedan acordar las partes, la existencia de una relación laboral fija-discontinua en el sector agrario no puede dejar de estar supeditada a la estricta naturaleza de la prestación de servicios. Por ello, ni siquiera por medio la negociación colectiva es admisible ningún obstáculo que injustificadamente dificulte la fijeza de cualquier persona trabajadora en el ámbito agrícola, y especialmente, cuando concurra el siguiente supuesto de hecho:

trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen de actividad de la empresa; y ello con independencia, del número de jornadas que realice anualmente, porque es el carácter de necesidad reiterada y permanente el tiempo de la actividad contratada la que determina la presencia de la modalidad contractual.

---

<sup>27</sup> Rec. 3826/2015.

<sup>28</sup> BOP Almería de 24 de abril de 2013.

<sup>29</sup> Rec. 3825/2015.

#### 4.2. Mención especial a la fijeza-discontinua *ex novo* en la negociación sectorial agrícola de la Región de Murcia de 1991

A principios de la década de 1990 y durante el año siguiente, fue abordada la regulación de la fijeza-discontinua por las partes negociadoras de un convenio extraestatutario del sector de empresas cosecheras y productoras de tomate<sup>30 31</sup>, algo que resultaba novedoso en ese momento en el «agro» de la Región de Murcia. Cabe destacar que se había llegado a ese escenario después de que, en la década anterior, se produjera una importante acción sindical en la agricultura murciana, la cual dio lugar movimientos de protesta y huelgas de gran calado. Especialmente, fue significativa la huelga general de 1989, que se alargó durante 15 días en un contexto de elevada tensión. Esta presión sindical obedecía a varios motivos entre los que se contrataban cercenar la situación precariedad asociada al abuso en la utilización de contratos eventuales<sup>32</sup>.

En esta ocasión, se planteó la posibilidad de recoger un acuerdo transaccional que estableciera el reconocimiento expreso de la condición de personal fijo-discontinuo a quienes vinieran reiterando su trabajo por cuenta ajena para la misma empresa durante un mínimo de campañas agrícolas correspondientes a los años inmediatamente anteriores en la misma empresa. Sin embargo, este derecho estaba sujeto a una condición controvertida y polémica: se debía circunscribir la antigüedad máxima de las personas beneficiarias de ese acuerdo a la fecha de suscripción del convenio, no admitiéndose una antigüedad mayor en ningún caso, es decir, se obviaban los periodos trabajados hasta ese momento bajo la modalidad del contrato eventual entonces existente<sup>33</sup>.

Este acuerdo, finalmente, fue suscrito por el sindicato Unión General de Trabajadores (en adelante, UGT) y la patronal Proexport, planteándose que el mismo pretendía acabar con el abuso generalizado de la contratación temporal en el sector, el cual había venido siendo fuente de una elevada conflictivi-

---

<sup>30</sup> Inicialmente, nació con la vocación de convenio estatutario, pero la STSJ de Murcia de 10 de enero de 1991 (Rec. 31/1990), a instancia de la Autoridad Laboral, determinó que no concurrían los requisitos legales para ello, quedando expedita la vía de la consideración de acuerdo de eficacia limitada o de naturaliza extraestatutaria.

<sup>31</sup> BORM de 20 de febrero de 1991.

<sup>32</sup> Se expone con más detalle en: RUIZ SAURA, José Enrique (2023), «Las relaciones laborales en la agricultura intensiva de la región de Murcia: el papel de la acción sindical y de la negociación colectiva en la construcción de su marco regulatorio», *Lan Harremanak*, Núm. 49 edición *in press*, págs. 13-15. Disponible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24812>

<sup>33</sup> Expresamente, se hacía constar en el Anexo II del acuerdo (titulado «De los trabajadores fijos-discontinuos de las empresas Cosecheras y Productoras de Tomate y otros Productos Agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia) que «hasta 1 de enero de 1.991 no han existido fijos-discontinuos en las empresas acogidas al convenio, instaurándose a partir de entonces dicha figura y atribuyéndose fijeza discontinua a aquellos trabajadores que, con anterioridad, hubieran prestado servicios a la misma empresa, como eventuales o temporeros, durante tres o más años consecutivos, con un promedio de más de doscientos días de trabajo al año, sin interrupción que les fuera imputable».

dad. No en vano, durante la década anterior al referido acuerdo, las organizaciones sindicales denunciaron la proliferación de contratos eventuales fraudulentos que, a menudo, se traducían después en despidos encubiertos y negativas a posteriores contrataciones con un trasfondo discriminatorio.

No obstante, el otro sindicato presente en las negociaciones, Comisiones Obreras (en adelante, CCOO), se opuso al referido acuerdo argumentando que el mismo era contrario al principio de irrenunciabilidad de derechos que, en virtud de lo dispuesto en el art. 3.5 ET, asiste a toda persona trabajadora en el ámbito de su relación laboral. Este sindicato señaló que, la imposición de la antigüedad general de 1 de enero de 1991 para la fijeza-discontinua, implicaba una renuncia de derechos para quienes tuviesen un historial de contratos eventuales que les permitiera solicitar una antigüedad mayor. Así mismo, hacía hincapié en que la «homogeneización» de la antigüedad para todo el personal fijo-discontinuo era perjudicial para aquellas personas trabajadoras más antiguas, penalizando la preferencia que les podría corresponder en el orden de llamamientos y ceses. Y todo ello, sin ningún coste asociado para las empresas representadas en la mesa de negociación.

Sin embargo, la STSJ de Murcia de 138/1991, 13 de marzo<sup>34</sup>, declaró ajustado a derecho el acuerdo. Esta resolución fue posteriormente convalidada mediante su sentencia de 24 de febrero de 1992<sup>35</sup>. En ella, el Alto Tribunal y su ponente, el Sr. Martínez Emperador, negaron que la referida cláusula sobre la antigüedad fijada para la fijeza-discontinua fuera perjudicial para el personal incluido dentro del ámbito personal de aplicación del acuerdo. Esta afirmación descansaba sobre la consideración de que, el pacto tenía como destinatarios concretos a «aquellos trabajadores cuyas circunstancias concurrentes no revistieran claridad suficiente, en orden a corresponderles la fijeza-discontinua». Y partiendo de esta base, su FJ 2 *in fine* señala que el contenido del acuerdo iría dirigido a propiciar la paz social entre la parte social y la patronal<sup>36</sup>.

#### 4.3. ¿Es posible pactar un contrato «eventual-discontinuo»?

Como se ha indicado anteriormente, la intermitencia en la prestación de servicios es el rasgo definitorio del contrato fijo-discontinuo. Tanto es así que,

<sup>34</sup> Rec. 8/1991.

<sup>35</sup> Rec. 831/1991.

<sup>36</sup> «(...) el pacto perseguía pacificar y clarificar su situación, a través de un reconocimiento *ex nunc* de la fijeza discontinua. Desde esta consideración se ha de entender que el acuerdo logrado constituía instrumento pacificador para situaciones de tensión, confusas hasta el momento, eludiendo procesos individuales de resultado incierto, pero sin mermar derechos de quien, gozando individualmente de los requisitos exigidos para alcanzar la condición de fijos-discontinuos, pudieran lograr su reconocimiento con eficacia *ex tunc*. Por ello, contrariamente a como sostiene el sindicato recurrente, no cabe entender que el pacto alcanzado consagre renuncia individual de derechos, como tampoco renuncia colectiva de los mismos, sino acuerdo transaccional, que pacifica situaciones conflictivas».

tanto el TSJ de Murcia como el TS, han reiterado que no cabe la posibilidad de recurrir a ninguna otra modalidad contractual para vehicular esa intermitencia, ni siquiera a través de contratos temporales «adaptados» a las peculiaridades del sector agrario por medio de la negociación colectiva. A continuación, se expondrá con más detalle esta doctrina.

El primer pronunciamiento del Alto Tribunal sobre esta cuestión específica vino de la mano de sus dos sentencias fechadas en 17 de diciembre de 2001<sup>37</sup><sup>38</sup>. En ambos casos, la casuística versaba sobre la regulación de la contratación eventual entonces en vigor y contenida en dos de los distintos convenios sectoriales entonces vigentes en el sector agrario murciano: por un lado, en el art. 4 del convenio sectorial de manipulado y envasado de agrios de la Región de Murcia y, por otro, en el art. 21 de su homólogo para el manipulado y envasado de tomate fresco. Se trataba de dos controversias simétricas porque la literalidad de cada uno de los referidos artículos era exactamente coincidente entre sí<sup>39</sup>. En esencia, estos preceptos establecían que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de cada convenio tenían la facultad de limitarse a asignar la ocupación efectiva y la retribución a cada persona trabajadora eventual en base a determinados días concretos de trabajo. Así mismo esos días laborables debían ser elegidos por el empleador dentro del periodo total de duración de su contrato si este consideraba «precisos sus servicios para la empresa».

Estos preceptos no suponían una novedad en el cuerpo de ambos acuerdos colectivos, sino que versiones anteriores de los mismos convenios ya incluían estos mismos preceptos con una redacción similar. Sin embargo, en esta ocasión, el sindicato UGT optó por desmarcarse de aceptar la continuidad del mismo y, ante la falta de un acuerdo unánime en la mesa negociadora<sup>40</sup>, impugnó la validez de los mencionados artículos<sup>41</sup>.

En su demanda, esta organización sindical fundamentó su pretensión en que «el contrato eventual no admite trabajos de tipo intermitente, sino que

---

<sup>37</sup> Rec. 66/2001.

<sup>38</sup> Rec. 68/2001.

<sup>39</sup> «Los trabajadores que se contraten bajo esta modalidad, bien sea por acumulación de tareas, exceso de pedidos, circunstancias de la producción o mercado, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, deberán suscribir el correspondiente contrato, con duración máxima de 180 días de trabajo efectivo dentro del período de 365 días, pero serán llamados al trabajo y lógicamente retribuidos, exclusivamente los días en que sean precisos sus servicios a la Empresa, dentro del período pactado y ello por posibilitarlo así el artículo 3 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del ET, ya que se está en presencia de Convenio Sectorial y se establece la duración de estos contratos en la forma expuesta, en atención al carácter estacional de la actividad».

<sup>40</sup> El otro sindicato firmante de ambos convenios, CCOO, sí mantuvo su conformidad con la discontinuidad del trabajo prestado por el personal eventual.

<sup>41</sup> SSTJ de Murcia 1583/2000 (Rec. 5/2000) y 1584/2000 (Rec. 6/2000), ambas de 28 de noviembre.

comporta actividad todos los días laborales durante el periodo que la eventualidad dura». Además, puntualizó que las partes negociadoras de un convenio no están habilitadas para «regular las contrataciones eventuales en cuanto al llamamiento al trabajo de estos trabajadores como si de un trabajador fijo-discontinuo se tratase»<sup>42</sup>.

Así mismo, se expuso que los referidos convenios colectivos habían incurrido en una vulneración del principio de jerarquía normativa, pues se trataba de normas de rango convencional que estaban conculcando preceptos de derecho necesario absoluto sobre las modalidades de contratación temporal contenidas en el ET, es decir, en una norma de rango legal. En consecuencia, se trataría de supuestos en que la negociación colectiva, lejos de actuar dentro del margen previsto para que los convenios modulen de forma dispositiva determinadas facetas del contrato temporal, habría incurrido en dos actos *ultra vires*.

Por su parte, tanto los codemandados (entre ellos, CCOO como sindicato firmante de los convenios impugnados) como el Ministerio Fiscal, se opusieron a lo planteado por el demandante. Para ello, argumentaron que los dos artículos convencionales examinados tienen un alcance que no excede del ámbito competencial de la negociación colectiva y, además, lejos de perjudicar a las personas trabajadoras incluidas en ese momento en su ámbito de aplicación «responde a una necesidad real y no se trata de algo caprichoso, y ello se comprueba por la variedad de convenios que, pacíficamente, han venido reflejando preceptos esencialmente iguales»<sup>43</sup>. Estos últimos argumentos fueron en su mayor parte los finalmente acogidos por el TSJ de Murcia en sus sentencias 1583/2000 y 1584/2000, ambas de 28 de noviembre de 2000<sup>44 45</sup>.

Posteriormente, el sindicato demandante recurrió en casación ante el TS estas sentencias desestimatorias. Y en esta ocasión, el Alto Tribunal revocó el fallo de las mismas por medio de sus antedichas sentencias de 17 de diciembre de 2001. Así mismo, se mostró tajante haciendo hincapié en que es contrario a derecho celebrar un contrato temporal para llevar a cabo una prestación de servicios con solución de continuidad. Tanto es así que, según lo expuesto en su FJ 2, su-

<sup>42</sup> Vid. FJ 1 de cada una de las sentencias.

<sup>43</sup> Vid. FJ 1 *in fine*.

<sup>44</sup> Rec. 5/2000 y Rec. 6/2000.

<sup>45</sup> Concretamente, en el FJ 4 de cada una ellas, el tribunal señaló lo siguiente:

«(...) no se ha vulnerado la regulación específica de los contratos eventuales, ya que, en una interpretación compatible con la legalidad, partiendo de la base de que una empresa tuviese trabajadores fijos, fijos-discontinuos, y eventuales, los trabajadores eventuales sólo podrían ser contratados cuando, agotada la contratación de los fijos-discontinuos, concurren las circunstancias que lo autoricen y, como las circunstancias pueden ser fluctuantes, cíclicas o intermitentes; no parece arbitrario ni ajeno a la realidad que las partes hayan pactado el art. 4 del convenio colectivo, ahora impugnado, ya que, nada impide introducir periodos de suspensión en un contrato de trabajo, hasta tal punto que así se viene a reconocer en el R.D. 2720/98 (art. 7)».

pone distorsionar la propia naturaleza de la contratación temporal, empleándola para actividades y circunstancias que son propias de la fijeza-discontinua<sup>46</sup>.

Es destacable que estas sentencias venían acompañadas de sendos votos particulares (en adelante, VP). Así mismo, tampoco es baladí que los magistrados murcianos Bartolomé Ríos Salmerón y Joaquín Samper Juan se encontraran entre los que plantearon una interpretación discordante con la doctrina mayoritaria y, por tanto, se mostraran coincidentes con el criterio sostenido en fase de instancia por el TSJ de Murcia. Básicamente, el VP discrepa sobre la negativa a que la negociación colectiva pudiera acordar un régimen de trabajo intermitente al margen del contrato fijo-discontinuo<sup>47</sup>.

Así mismo, este VP plantea como reflexión que «no hay prohibición legal alguna de contratar de nuevo al mismo trabajador eventual al que se había contratado antes cuando nuevas «circunstancias de mercado» o nuevas «acumulaciones de tareas» lo justifican». Partiendo de esta consideración, se pone de relieve que, a efectos prácticos, la prestación de servicios intermitente dentro del mismo contrato «es sustituida por la intermitencia en la contratación, que la ley permite, equivalente funcional que tiene la ya señalada desventaja de un grado mayor de precariedad».

No obstante, después de estas dos resoluciones prácticamente simultáneas, en las cuales el TS reiteró su fundamentación contraria a la validez legal de los artículos convencionales analizados, quedó sentada una doctrina jurisprudencial que ha permanecido hasta hoy. De hecho, este criterio fue posteriormente refrendado por el propio TSJ de Murcia en sus sentencias 240/2003, de 17 de febrero<sup>48</sup>, y 1078/2004, de 25 de octubre<sup>49</sup>. En esta

---

<sup>46</sup> «(...) el contrato que autoriza el precepto convencional cuestionado es una especie de híbrido de contrato eventual, a tiempo parcial, para satisfacer trabajos fijos-discontinuos, que no respeta los mínimos legales de cada uno de ellos, constituyéndose en un medio por el que el empleador puede contar con los servicios de un trabajador, que queda vinculado contractualmente de manera obligatoria y que no ha de utilizar más que cuando sus servicios le sean necesarios, con olvido de que tal necesidad o su desaparición no puede ser elevada a la categoría de causa de la temporalidad, y, menos aún, de la indeterminación del tiempo en el que las partes quedan vinculadas.»

<sup>47</sup> «Tampoco compartimos la premisa de que el régimen de «trabajo intermitente» o «por llamada» queda fuera del ámbito material de los convenios colectivos. En principio, el derecho a la negociación colectiva laboral se extiende a todas las condiciones de trabajo y empleo no excluidas de manera expresa por el legislador, exclusión que no se da respecto de esta modalidad de ejecución del trabajo, de suerte que los convenios colectivos pueden regular materias o aspectos de las relaciones de trabajo.»

A ello hay que añadir que en las labores agrícolas y en el trabajo en el campo la «distribución» del tiempo de trabajo se encarga expresamente a los convenios colectivos (art. 5 del RD 1561/1995 de jornadas especiales de trabajo), precepto que tiene su razón de ser en determinadas circunstancias especiales de la producción agraria y del mercado de trabajo en el medio rural, que concurren también sin duda en las operaciones de manipulado y envasado de productos agrícolas».

<sup>48</sup> Rec. 48/2003.

<sup>49</sup> Rec. 916/200.

última, incluso se puso de manifiesto que «la contratación eventual con cláusula de intermitencia en la prestación del trabajo (...) pone de manifiesto que los contratos han sido analizados en fraude de ley, al ir en contra de lo dispuesto en el art. 15.1 ET».

Sin embargo, en la STSJ de Murcia 1264/2005, de 21 de noviembre<sup>50</sup>, se matizó que, pese a la doctrina pacífica del TS sobre la imposibilidad del contrato «eventual-discontinuo», pueden darse supuestos excepcionales en los que la temporalidad pueda enlazar periodos intermitentes de actividad e inactividad. Se trata de situaciones en las que, debido a circunstancias de fuerza mayor imposible de prever, fuera necesario reasignar de manera coyuntural una carga de trabajo decreciente. En este caso concreto, a diferencia de la casuística conocida por el TS, «existía trabajo para unos y no para otros, procediéndose a la suspensión por las causas fijadas en el mencionado convenio colectivo, concretamente por circunstancias climatológicas que afectaban a la producción». Consecuentemente, al no concurrir un supuesto de hecho homologable al de las SSTS de 17 de diciembre de 2001, se admitió la intermitencia en la prestación de servicios ocurrida puntualmente dentro de ese contrato eventual.

## 5. Controversias en torno a la conversión de personas fijas-discontinuas en indefinidas ordinarias

En el ámbito agrario, a menudo, puede darse la situación de que personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo puedan completar una jornada anual equiparable a la de alguien con contrato indefinido ordinario. Esto puede ocurrir como consecuencia de sistemas de llamamiento que favorecen que, aquellas fijas-discontinuas con mayor antigüedad en la empresa, sean llamadas con carácter preferente para prestar servicios mientras subsista la carga de trabajo. En otras ocasiones, esta situación es resultado de una utilización indebida o, incluso, fraudulenta de esta modalidad contractual, en perjuicio del contrato indefinido ordinario.

En un primer momento, la STSJ de Murcia, de 26 de septiembre de 1990 (Checa, 1998: 25-27) consideró ajustado a derechos que una persona trabajadora fija-discontinua preste servicios ininterrumpidamente durante la totalidad de los días laborables del año natural. De manera que ese contrato habría sido celebrado en fraude de ley y, en consecuencia, la persona trabajadora envuelta en esta tesitura no debe adquirir la condición de indefinida ordinaria. Lejos de ello, la referida resolución señala que, en caso de que una persona fija-discontinua supere la jornada anual prevista para una indefinida ordinaria, la conse-

---

<sup>50</sup> Rec. 1180/2005.

cuencia legal sería la del devengo de un salario anual superior al del personal fijo, pero nunca la conversión de fijo-discontinuo en indefinido ordinario.

El magistrado ponente de esta resolución, Joaquín Samper Juan, llega a esta conclusión partiendo de la premisa de que, aunque la empresa haya trabajado en los últimos años un gran número de días ininterrumpidamente por el mero hecho de haber tenido fruto y mercado suficiente, no estaría ineludiblemente obligada a facilitar a su personal fijo-discontinuo un volumen similar de días de trabajo en años sucesivos. Y ello lo justifica indicando que cabe la posibilidad de que, en años posteriores, su actividad se vea reducida significativamente por falta de fruto o de mercado.

Este criterio fue respaldado por la STSJ de Navarra 251/2000, de 27 de junio<sup>51</sup>, que indicó que el contrato fijo-discontinuo permanece vigente aun cuando, en uno o más años, la causa determinante de la intermitencia de los trabajos a ejecutar sea generalizada hasta el punto de que estos se lleven a cabo durante todos los días laborables del año, o en el caso de que la duración de la producción cíclica de las correspondientes campañas se extienda a todos los días del año natural.

Sin embargo, esta doctrina comenzó a ser matizada por la STSJ de La Rioja 20/2003, de 4 de febrero<sup>52</sup>, que vino a señalar que una persona trabajadora fija-discontinua siempre ha de realizar una jornada anual «inferior a la jornada anual correspondiente al trabajador a tiempo completo comparable al servicio de la misma empresa, teniendo como límite máximo el número de horas complementarias el del 15% de la jornada normal del trabajador fijo-discontinuo»<sup>53</sup>.

No obstante, la doctrina reiterada del TS se ha apartado de las fundamentaciones anteriores. Esencialmente, ha indicado que cuando hay once meses en el año en los cuales trabaja en la práctica totalidad de sus días laborables (al margen del descanso vacacional en agosto), es indudable que no hay solución de continuidad o intervalos temporales separados en esa relación laboral. Concretamente, este criterio fue expuesto en el FJ 2 de la STS/4.<sup>a</sup> de 20 de abril de 2005<sup>54</sup>. Y posteriormente, la STS/4.<sup>a</sup> de 10 de octubre de 2013<sup>55</sup> reiteró que,

<sup>51</sup> Rec. 265/2000.

<sup>52</sup> Rec. 4/2003.

<sup>53</sup> Cabe aclarar que ese límite fijado en el 15% para la realización de horas complementarias puede ampliarse si así se prevé en el convenio de aplicación. No obstante, esta ampliación no podrá superar el 60% de la jornada ordinaria de la persona trabajadora.

<sup>54</sup> «(...) como los contratos se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad, no se pueden calificar de fijos-discontinuos y, como la demandante presta sus servicios no solo en fechas ciertas, sino durante 11 meses dentro de cada año natural por lo que la actividad laboral es de forma ininterrumpida salvo el paréntesis del mes de agosto que se corresponde con las vacaciones en el centro y, con jornada de trabajo no inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores».

<sup>55</sup> Rec. 3048/2012.

para apreciar la condición de trabajadores fijos-discontinuos, era preciso que se acreditara «el carácter permanente de la actividad, como consecuencia de una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, a intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad» (FJ 4, párrafo 1.º).

Así mismo, en lo referente específicamente a la actividad en almacenes de manipulado y envasado, el TS también ha puntualizado con claridad que, este criterio, no se ve condicionado en modo alguno por el hecho de que, en atención a lo dispuesto en el art. 4 de la Orden de 30 de mayo de 1991 por la que se da nueva regulación a los sistemas especiales de frutas y hortalizas e industria de conservas vegetales, dentro del régimen general de la Seguridad Social<sup>56</sup> (en adelante, OM de 30/05/1991). Este precepto refiere que las campañas en el sector de manipulado y envasado de frutas y hortalizas se configuran desde enero a diciembre. De hecho, la STS/4.<sup>a</sup> de 15 de julio 2010<sup>57</sup> y la propia STS/4.<sup>a</sup> de 10 de octubre de 2013 ya mencionada en el párrafo anterior, de nuevo en su párrafo 1.º del FJ 4, lo señala de manera expresa y clara:

aunque en algún sector de la producción (...) las campañas pueden llegar a encadenarse e incluso alcanzar períodos anuales completos (art. 4 OM 30/05/1991), ello no puede suponer la derogación del precepto estatutario<sup>58</sup> y menos aún admitir que las campañas puedan sucederse sin solución de continuidad durante años sin que ello repercuta en la naturaleza jurídica de la relación (...), en todo caso, la regulación legal excluye la sistemática y prolongada falta de solución de continuidad entre ellas.

De igual forma, el TSJ de Aragón en sus sentencias de 185/2020, de 24 de abril<sup>59</sup>; y 269/2020, de 23 de junio<sup>60</sup>, ha precisado que la concurrencia de intermitencias frecuentes a lo largo de la jornada anual no impide por sí misma que el contrato fijo-discontinuo pueda estar celebrado en fraude de ley y, por tanto, que deba considerarse indefinido ordinario. Esto ocurre cuando dichas intermitencias no sean de duración significativa y puedan corresponder a periodos de descanso semanal, a festivos o periodos análogos y a vacaciones<sup>61</sup>.

<sup>56</sup> BOE de 8 de junio de 1991.

<sup>57</sup> Rec. 2207/2009.

<sup>58</sup> En ese momento, el TS se refería al art. 15.8 ET, posteriormente, la regulación del contrato fijo-discontinuo fue reubicada en el art. 16 ET, como es sabido.

<sup>59</sup> Rec. 129/2020.

<sup>60</sup> Rec. 229/2020.

<sup>61</sup> Para mayor claridad, así lo expresan ambas resoluciones en su FJ 4:

(...) el actor trabaja prácticamente todo el año, de febrero a diciembre, con altas y bajas en la Seguridad Social, bajas que en la mayor parte de los casos son a intervalos de uno o dos días, muchas veces coincidiendo con fines de semana (por ejemplo, del 23 al 26 de febrero de 2018, o del 23 al 26 de marzo de 2018), así como bajas en Semana Santa, e interrupciones para el día 15 de agosto, festivo y sin actividad en la finca, sin que la empresa pruebe que los llamamientos del traba-

Más recientemente, la doctrina contenida en las tres resoluciones anteriores del TS, ha sido nuevamente reiterada por la STSJ de Cantabria 505/2020, de 14 de julio<sup>62</sup> (concretamente, en su FJ 2), para resolver un supuesto de hecho que guarda similitud con el señalado en los párrafos anteriores. Pero, sobre todo, es destacable las relativamente recientes SSTS/4.<sup>a</sup> 951/2020, de 28 de octubre<sup>63</sup>, que ha vuelto a reafirmarse una vez más en el criterio señalado por el Alto Tribunal desde la década anterior hasta la actualidad<sup>64</sup>, despejando de esta forma cualquier atisbo de duda sobre la posibilidad de emplear la fijeza-discontinua para trabajos que adolecen de solución de continuidad y afirmando que «la seña de identidad del fijo-discontinuo es la discontinuidad».

Concretamente, el supuesto de hecho analizado en este caso venía referido al contenido de un pacto entre una empresa alicantina dedicada a la recolección de tomate y la representación legal de los trabajadores. Este acuerdo suponía que el personal fijo-discontinuo viera reconocido el derecho en dos campañas dentro del año: la de verano (julio y agosto) y la de invierno (el resto del año). De esta manera, este colectivo de personas trabajadoras tenía garantizada una jornada de trabajo anual de 1802 horas, lo cual era coincidente con lo previsto en el convenio de aplicación para el personal indefinido ordinario.

Finalmente, en los apartados 4 y 5 de su FJ 3, el TS ha establecido lo siguiente:

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 dejará de ser fijo-discontinuo y pasará a ser fijo continuo, porque esta será su naturaleza real y verdadera. El contrato fijo-discontinuo se reconoce para atender ne-

---

jador coincidan con campañas agrícolas. Por el contrario, se prueba una prestación de servicios de forma continuada, interrumpiéndose la actividad en la mayor parte de los casos en fines de semana y retomándose la actividad el lunes cuando el trabajador vuelve a ser dado de alta, lo que desde luego es un claro indicio de la intención de la empresa de no abonar al actor los salarios de fines de semana y festivos, tal y como por otra parte se refleja en sus nóminas.

<sup>62</sup> Rec. 332/2020.

<sup>63</sup> Rec. 4364/2018.

<sup>64</sup> Para mayor claridad, se resaltan los siguientes dos párrafos de su FJ 3:

El hecho de que los recurrentes hayan prestado servicios para su empresa «prácticamente sin solución de continuidad, (...) encadenando unos contratos con otros» no es, en verdad, compatible con la naturaleza y finalidad del contrato fijo-discontinuo del artículo 16 ET (...) En estos últimos supuestos, el contrato adecuado es el fijo continuo u ordinario y no el fijo-discontinuo, por la sencilla razón de que no hay periodo alguno de discontinuidad» (párrafo 10.º).

.../...

(...) un contrato en que los trabajadores, de manera sistemática y reiterada, prestan servicios de forma continua y sin solución de continuidad no se corresponde con la naturaleza de un contrato fijo-discontinuo, al que es inherente y consustancial que exista cierta discontinuidad en el trabajo (párrafo 14.º).

cesidades empresariales y trabajos que son, por su propia naturaleza, discontinuos (periodos en los que se trabaja seguidos de periodos en los que no se trabaja), pero no es el contrato adecuado para los casos en los que el trabajo es continuo, toda vez que siempre se trabaja y no hay periodos en que no se trabaja. En estos últimos supuestos, el contrato adecuado es el fijo continuo u ordinario y no el fijo-discontinuo, por la sencilla razón de que no hay periodo alguno de discontinuidad.

Y para concluir este apartado, ha de aludirse a la reciente STSJ de Murcia 51/2023, de 16 de mayo<sup>65</sup>, el cual ha refrendado el criterio del TS aplicándolo al caso de una persona trabajadora vinculada contractualmente con una empresa murciana de manipulado y envasado de cítricos. Y además, ha precisado que es ineludible que el contrato fijo-discontinuo debe ir ineludiblemente acompañado a una cierta discontinuidad en la prestación de servicios para que sea válido, señalando que en caso de adolecerse de algún periodo sin carga de trabajo a lo largo del año, se tratara de un supuesto de fijeza ordinaria.

## 6. Conclusiones

Para dar cobertura a la demanda mano de obra temporal en el sector agroindustrial, se dan habitualmente dos formas de reclutamiento y contratación. Por un lado, el llamamiento según antigüedad a las personas contratadas por la empresa bajo la modalidad contractual de fijo-discontinuo. Y demás, la contratación temporal y de temporada de un gran número de personas trabajadoras que son, en su mayoría, reclutadas por empresas de trabajo temporal (en adelante ETTs) para el periodo de temporada alta de carga de trabajo<sup>66</sup>.

El trabajo en el ámbito agrario y, concretamente, la aplicación sectorial de las figuras del contrato fijo-discontinuo y del contrato temporal, requiere una regulación específica que delimite de manera precisa y clara el concepto y alcance de cada una de estas modalidades. Ante su ausencia, es habitual la aparición de litigiosidad derivada de problemas en el encuadramiento de la particular prestación de servicios propia de la agroindustria. Esta es una de las causas que contribuyen a que el empleo agrícola esté asociado a condiciones generalmente más desventajosas que las de otros sectores.

---

<sup>65</sup> Rec. 96/2022.

<sup>66</sup> Las ETTs tienen una amplísima presencia en la agroindustria de la Región de Murcia. De hecho, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de los 690.441 contratos de puesta a disposición que fueron celebrados en el sector agrario español durante el año 2021, 428.479 tuvieron lugar en la Región de Murcia, es decir, el 62,06% sobre el total nacional.

*Vid.* <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2021/ETT/ETT.pdf> (págs. 4 y 8).

Además, los elementos que inciden en el adecuado uso de la fijeza-discontinua y de la fijeza ordinaria, son complejos y cuantiosos. Por ello, en las últimas décadas, ha aparecido una vasta doctrina que ha venido clarificando poco a poco cuándo es o no ajustado a derecho utilizar cada uno de estos contratos. De hecho, el TS y distintos tribunales superiores de justicia han resaltado requisitos básicos para no abusar de la contratación fija-discontinua en el ámbito agrario. En este sentido, es destacable que la fijeza-discontinua no deberá emplearse cuando estemos ante trabajos que no presenten intermitencias significativas o tengan solución de continuidad en un periodo relativamente extenso de tiempo, lo cual no puede obviarse ni siquiera cuando la persona trabajadora venga encadenando distintas campañas agrícolas de forma sucesiva.

Así mismo, para abordar esta problemática, además de a soluciones legales y reglamentarias<sup>67</sup>, también se puede recurrir a la negociación colectiva. Fundamentalmente, a través de acuerdos marco entre los principales sindicatos y organizaciones patronales, para sentar las bases mínimas que establezcan la utilización adecuada de la fijeza-discontinua y reduzcan la utilización fraudulenta de contratos eventuales. De hecho, ya es habitual que los convenios recojan pautas claras para la transformación de contratos temporales en fijos-discontinuos, aunque no tanto para el caso de la conversión de estos en indefinidos ordinarios.

Finalmente, hay que poner de relieve que el RDL 32/2021 ha tenido relevancia en la regulación de los contratos fijos-discontinuos. Incluso, puede atribuírsele una importancia determinante en el papel creciente que la fijeza-discontinua está teniendo en nuestro mercado de trabajo actual. De hecho, la referida norma modifica el papel de las ETTs al habilitarlas para intervenir en el reclutamiento y puesta a disposición de personas con este tipo contrato.

Y con respecto a los trabajos de temporada desempeñados en ámbitos como el agrícola, esencialmente, podría entenderse que la referida reforma laboral ha perseguido el objetivo de que queden ineludiblemente encuadrados en esta modalidad contractual, acotando los márgenes para recurrir a la contratación temporal (Cavas, 2022: 132).

No obstante, las novedades introducidas por el RDL 32/2021 no condicionan la validez futura del criterio expuesto por la doctrina y los tribunales y recogido en los párrafos precedentes. No en vano, la cuestión fundamental sigue siendo la existencia o no de intermitencias importantes en la prestación de servicios, de tal manera que no sería admisible la fijeza-discontinua cuando la persona trabajadora realice una jornada laboral que, proyectada en términos anuales, sea equiparable a la de otro empleado comparable que trabaje a tiempo completo en esa misma empresa.

---

<sup>67</sup> Aunque no puede afirmarse que la reforma del art. 16 del ET operada por la última reforma laboral (RDL 32/2021), haya ido en esa línea.

## 7. Bibliografía

- ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón (2007): *Estructura de la negociación colectiva, sistematización y análisis de los ámbitos negociales y de las reglas de articulación de convenios*, en ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón (Dir.), *La negociación colectiva en el sector agrario*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, Cap. III, pp. 81-108.
- CARRIZOSA PRIETO, Esther (2022): *La nueva regulación de contrato fijo discontinuo. Una visión general*, Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Núm. 152, pp. 45-65.
- CAVAS MARTÍNEZ, Faustino (2022): «El nuevo contrato fijo-discontinuo en la reforma laboral de 2021», en MONEREO PÉREZ, José Luis; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana; RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo y ORTIZ CASTILLO, Francisco (Coords.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia.
- CAVAS MARTÍNEZ, Faustino y HIERRO HIERRO, Francisco Javier (2005): *Relaciones laborales y Seguridad Social agraria*, Laborum, Murcia.
- CHECA DE ANDRÉS, Antonio (1998): *Los trabajadores fijos discontinuos en la Región de Murcia, y su incidencia en el sector agrario*, Real Academia de Legislación y Jurisprudencia de Murcia. Disponible en: <http://ralyjmurcia.es/sites/default/files/Número%2022.1998.Don%20%20Antonio%20Checa%20de%20Andres.pdf> (última revisión en fecha de 25 de julio de 2023).
- GARCÍA ORTEGA, Jesús (2017): «El contrato fijo-discontinuo. Retos actuales de una modalidad contractual histórica», *Documentos Laborales*, Núm. 110, pp. 93-102.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (2022): «El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la reforma de 2021», *Temas Laborales*, Núm. 161, pp. 217-252.
- LAHERA FORTEZA, Jesús (2022): «Las cinco modalidades del nuevo contrato de trabajo fijo-discontinuo», *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, Núm. 180.
- NUEZ YANEZ, Juan (2001): «Las reglamentaciones de trabajo para el cultivo del plátano en Canarias, 1939/1958», *III Encuentro de investigadores sobre el franquismo y la transición*, Universidad Pablo de Olavide, pp. 88-94.
- NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar (2022): «El contrato fijo discontinuo: precisiones conceptuales, requisitos y derechos de las personas trabajadoras», *Revista de Derecho Social y Empresa*, Núm. 17, pp. 1-25.
- POQUET CATALÁ, Raquel (2016): «Zonas grises del contrato fijo discontinuo», *IUSLabor*, Núm. 3, pp. 1-23.
- RAMÍREZ MELGAREJO, Antonio José (2023): «El trabajo fijo-discontinuo en el sector de la agroindustria en el sureste de Europa», *Sociología del Trabajo*, Núm. 102, pp. 1-11.
- RUIZ SAURA, José Enrique (2023), «Las relaciones laborales en la agricultura intensiva de la región de Murcia: el papel de la acción sindical y de la negociación colectiva en la construcción de su marco regulatorio», *Lan Harremanak*, Núm. 49 (edición *in press*), págs. 13-15. Disponible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24812>
- RUIZ SAURA, José Enrique (2023): *Trabajo agrario y derechos laborales en la Región de Murcia*, en BERNÁRDEZ GÓMEZ, Abraham (Coord.), *Investigación para la mejora de la sociedad: aportaciones de los jóvenes investigadores*, Dykinson, Madrid, 2023, pp. 105-118.
- TÁRRAGA POVEDA, José (2018): *Los trabajadores de temporada, sus prestaciones sociales y actividad económica en la Región de Murcia*, Cuadernos del Consejo Económico de la Región de Murcia, Murcia.