

Guia del contracte fix discontinu



Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya



Generalitat
de Catalunya

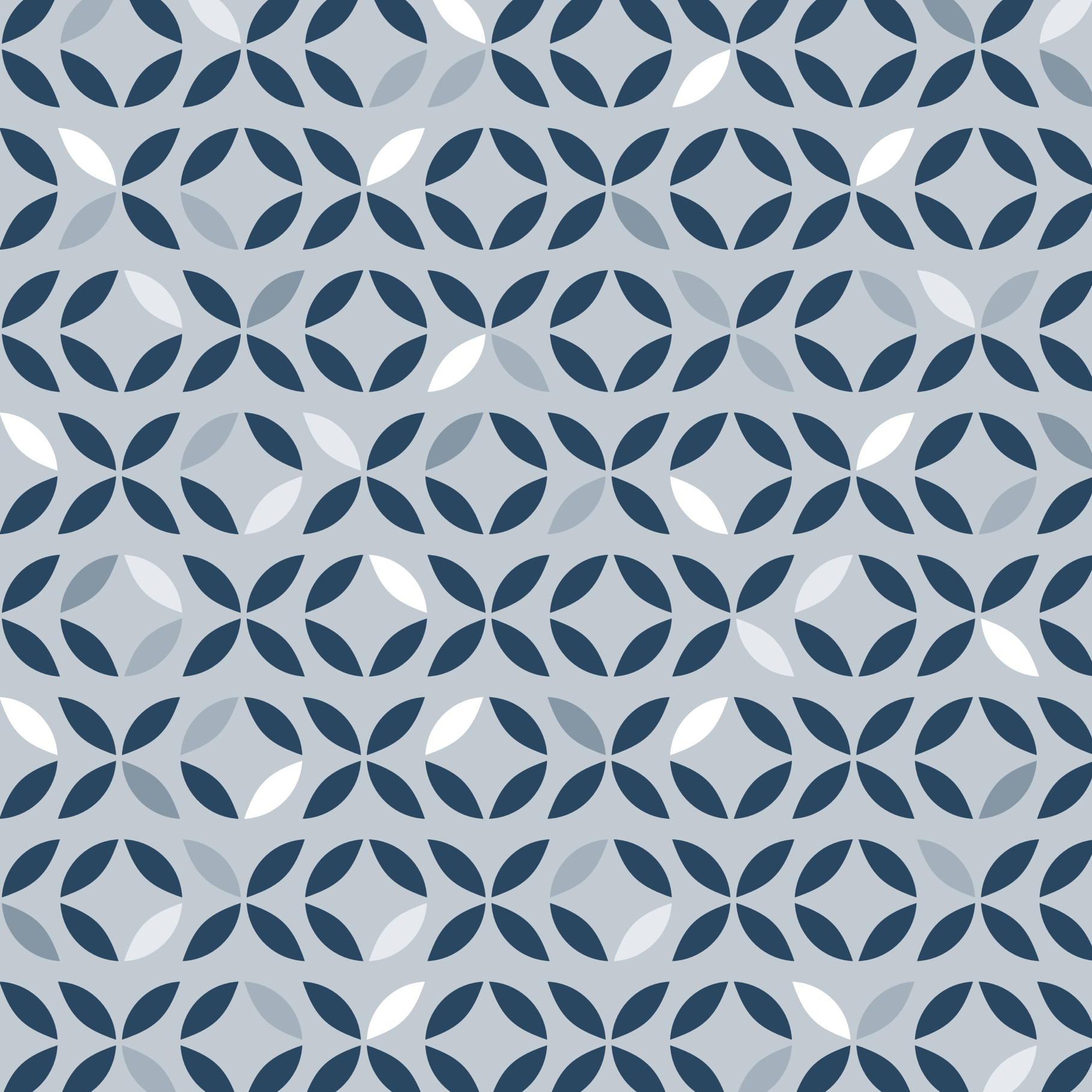


comissió obrera
nacional de Catalunya



Unitat General de
Treballadores i Treballadors
de Catalunya





Guia del contracte fix discontinu

Edició:

© 2025 Consell de Relacions Laborals de Catalunya crl.gencat.cat

Elaboració i redacció:

Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Coordinació:

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Maquetació:

lacontragràfica

Barcelona, setembre de 2025



Avís legal: Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement-No ComercialSense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial de l'obra original ni la generació d'obres derivades. La llicència completa es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/legalcode.ca>

Elaboració

Membres de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Presideix:

Núria Gilgado i Barbadilla, directora general de Relacions Laborals, Treball Autònom i Seguretat i Salut Laboral

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

- **Per CCOO:**
Alberto Ferrer Escrig i Julián Garrido Plaza
- **Per UGT:**
Noèlia Marin García i Sònia Rodríguez Gómez

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

- **Per FOMENT:**
Yésika Aguilar Granados i Mireia Recio Ortega
- **Per PIMEC:**
Ariadna Guixé Ors i Ariadna Pagès López

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Àngels Cuadrada Basquens
Maite Paños Pascual
Mercè Jou Torras

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Francesc Gibert Badia
Núria González Manzano

Grup Tècnic de Contractació Derivada de la Reforma Laboral

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

- **Per CCOO:**
Alberto Ferrer Escrig
- **Per UGT:**
Noèlia Marin García

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

- **Per FOMENT:**
Yésika Aguilar Granados
- **Per PIMEC:**
Ariadna Guixé Ors i Ariadna Pagès López

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Maite Paños Pascual

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Francesc Gibert Badia

Índex

El Consell de Relacions Laborals	9
L'objectiu de la guia	10
Qüestions en relació a la modalitat de contracte fix discontinu	13
3.1 Quines són les principals característiques genèriques d'aquest tipus contractual?	14
3.2 Quines són les condicions de treball del contracte?	15
3.3 Com es calcula l'antiguitat?	16
3.4 Quan s'utilitza aquest contracte?	16
3.5 Quines són les principals diferències amb altres contractes?	17
3.6 Com es formalitza aquest contracte?	19
3.7 Què és la crida a l'activitat?	19
3.8 Com s'ha de fer la crida?	20
3.9 Quines situacions es poden donar un cop efectuada la crida?	23
3.10 Com finalitza el període d'activitat?	25
3.11 I quines conseqüències té aquesta finalització?	26
3.12 Què cal tenir en compte en el període d'inactivitat?	27
3.13 La contractació fixa discontinua està bonificada?	28
3.14 Quin és el paper de la negociació col·lectiva en la regulació dels contractes fixos discontinus?	30

Seguretat social i contracte fix discontinu	34
4.1 En quin sistema de la seguretat social s'inclouen les persones amb un contracte fix discontinu?	35
4.2 Quines són les particularitats que presenta el contracte fix discontinu dins el règim general de la seguretat social?	35
4.2.1 Alta, situació assimilada a l'alta i baixa	36
4.2.2 Cotització.....	36
4.2.3 Prestacions socials	37
Normativa aplicable a la contractació fixa discontinua	48
Referències bibliogràfiques.....	51



El Consell de Relacions Laborals

El Consell de Relacions Laborals (CRL) és l'òrgan de diàleg, concertació social i participació institucional en matèria de relacions laborals, integrat per les organitzacions sindicals (CCOO i UGT) i empresarials (FOMENT i PIMEC) més representatives de Catalunya i per l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Al CRL es treballa conjuntament per millorar els continguts dels convenis col·lectius catalans, dotar d'eines pràctiques les empreses i la població treballadora i fer el seguiment de les polítiques laborals, amb el propòsit de contribuir a augmentar els nivells de qualitat de l'ocupació i la competitivitat i productivitat de les empreses del territori, a més de promoure la incorporació de la responsabilitat social i la sostenibilitat en la seva gestió.

La Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral és l'òrgan del Consell de Relacions Laborals que impulsa l'anàlisi de la dinàmica de l'ocupació i fomenta el debat sobre aspectes estratègics del mercat de treball a Catalunya.

El CRL està totalment compromès amb l'assoliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides, especialment l'ODS 8, de treball digne i creixement econòmic; l'ODS 5, d'igualtat de gènere, i l'ODS 17, d'aliança pels objectius.



L'objectiu de la guia

L'objectiu d'aquesta guia és informar i sensibilitzar les empreses i les persones treballadores sobre l'ús adient dels contractes fixos discontinus a partir d'una proposta didàctica i consensuada de resolució dels principals dubtes entorn d'aquest tipus de modalitat contractual.

La reforma laboral impulsada pel Reial decret llei 32/2021 ha pretès ampliar els espais de la contractació indefinida i reduir els supòsits d'ús de la contractació temporal, i els contractes fixos discontinus hi han tingut un paper central.

Segons les dades més recents de l'Observatori del Treball i Model Productiu (2025) a les seves publicacions de balanç anual i de notes mensuals de contractació laboral, a partir de l'any 2021 els contractes fixos discontinus creixen de manera significativa.

Per al període de 2021 i 2022, reben un fort impuls passant de 37.585 nous contractes el 2021 a 297.324 per al 2022. Per al 2023 i 2024, incrementen aproximadament en 300.000 casos cada any.

Amb dades per a juny de 2025, les últimes disponibles, el total anual acumulat durant aquest any de fixos discontinus suma 142.356, xifra que suposa una reducció conjuntural interanual de 488 casos (-0,34%).

D'acord amb les darreres dades disponibles, facilitades per l'Observatori del Treball i Model Productiu, l'any 2024 els contractes fixos discontinus suposen l'11,8% dels contractes laborals signats a Catalunya; sobre el total d'indefinitos, en aquest mateix any 2024, els fixos discontinus representen el 27% de contractes. El 2019 l'1,2% del total de contractes signats a Catalunya van ser fixos discontinus. Aquesta magnitud augmenta al 10,5% en 2022, i el 12,1% el 2023. Sobre els signats indefinits, a l'igual que l'any 2024, els fixos discontinus suposen el 27% d'aquests contractes l'any 2022 i 2023. La nova contractació total d'un any és l'acumulat de contractes durant aquest període a data de 31 de setembre.

El contracte fix discontinu es troba sobretot en sectors econòmics amb una activitat de perfil fortament estacional. Així, segons l'Observatori del Treball i Model productiu (2024) per a dades del 2023, informa que en el sector turístic el 19,7% de nous contractes són fixos discontinus.

A la Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya de 2024 del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC, 2025), amb dades de la Seguretat Social i en clau més explicativa, s'afirma que *“el nombre d'assalariats/des amb contracte temporal s'ha seguit reduint molt arran de la reforma laboral de 2021 (-10,0% entre 2023 i 2024), situant la taxa de temporalitat en el 12,3% (-1,9%), el mínim històric de la sèrie disponible (1987-2024). D'aquesta manera, Catalunya se situa com a tercera comunitat autònoma amb una taxa de temporalitat més baixa, mentre que en context europeu, ho ha fet per sota de la mitjana de la UE-27. Aquest descens de la temporalitat ha anat acompanyat d'un increment de l'ús del contracte fix discontinu”*.

Això no obstant, a Catalunya el nombre de contractes indefinits fixos discontinus ha disminuït durant el 2024 (-2,3%) (CTESC, 2025). Això ocorre en un context de descens generalitzat de la contractació indefinida: jornada completa, el -2,0%, i jornada parcial (-0,4%); mentre que els contractes temporals, augmenten de manera important a temps parcial (+4,6%) i ho fan amb un 0,9% els contractes a temps complet.

D'acord amb l'Enquesta de població activa (EPA), la memòria del CTESC destaca que *“el nombre de persones assalariades amb contracte fix discontinu ha passat de vora 43.000 persones l'any 2021 (abans de la reforma) a unes 94.000 l'any 2024 (+121,0% en tres anys i +20,6% entre 2023 i 2024), el que representa el 2,9% sobre la població assalariada (1,6% més que l'any 2021 i 0,4% més que el 2023)”*. La població assalariada amb contracte fix discontinu fa referència a la mitjana de població amb aquest tipus de contracte durant els quatre trimestres de l'any, dividida per la mitjana de la població assalariada durant també aquests quatre trimestres.

Amb dades d'afiliació al règim general de la Seguretat Social, la memòria del CTESC (2025) exposa que *“el pes el 2024 de l'afiliació amb un contracte fix discontinu sobre el conjunt d'afiliacions en règim general s'ha situat en un 5,1% (-0,1pp). Això suposa una estabilització del pes de l'afiliació amb contracte fix discontinu, després dels increments de 2022 i 2023 derivats de la reforma laboral. Així, el nombre aproximat de fixos discontinus se situaria en poc menys de 158.000 afiliacions, una xifra força més elevada que la que estima l'EPA”*. La població afiliada amb contracte fixe discontinu fa referència a la població amb aquest tipus de contracte a data de 31 de desembre de 2024.



Qüestions en relació a la modalitat
de contracte fix discontinu

3.1

Quines són les principals característiques genèriques d'aquest tipus contractual?

El contracte fix discontinu presenta les característiques genèriques següents, d'acord amb la regulació que se'n fa a l'article 16 de l'**Estatut dels treballadors (ET)**.

- S'utilitza per dur a terme treballs fixos que es repeteixen cíclicament, de manera discontinua o periòdica.
- No exigeix la prestació dels serveis de manera continuada tots els dies i hores de l'any, dins del caràcter normal i permanent de l'activitat empresarial.
- És un contracte de treball que alterna períodes d'activitat amb salari i d'inactivitat amb subsidi de desocupació, si escau.
- L'antiguitat es calcula tenint en compte la durada de la relació laboral i no el temps de serveis prestats efectivament.
- En relació amb el càlcul de la plantilla, computen com qualsevol altre tipus contractual. En relació amb els representants de les persones treballadores, les persones treballadores amb contractes fixos discontinus computen com a persones treballadores fixes de plantilla per determinar el nombre de representants unitaris (article 72.2.a) de l'ET).

3.2

Quines són les condicions de treball del contracte?

- Durada indefinida.
- Jornada de treball a temps complet, però els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden acordar, quan les peculiaritats de l'activitat del sector ho justifiquin, la subscripció a temps parcial dels contractes fixos discontinus (article 16.5.2n de l'ET).
- Igualtat de condicions amb la plantilla de l'empresa durant el període d'activitat respecte al període de prova, els salaris, les vacances, els permisos, la conciliació, la formació i la promoció, amb les principals especificitats:
 - Vacances: les persones treballadores amb contracte fix discontinu les meriten pel temps efectiu de treball i, en el cas de no gaudir-ne durant la prestació de serveis, s'han de liquidar a la finalització del període d'activitat (quitança del període d'activitat).
 - Formació: és central per a l'ocupabilitat del col·lectiu subjecte a aquests contractes, per això cal tenir en compte la regulació de l'ET (article 16.5.1r i 8), on s'indica que les persones treballadores fixes discontinues han de tenir la consideració de col·lectiu prioritari per accedir a les iniciatives de formació del sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral durant els períodes d'inactivitat.

Per altra banda, els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden establir una borsa sectorial d'ocupació en què es poden integrar les persones treballadores amb contracte fix discontinu durant els períodes d'inactivitat, amb l'objectiu d'afavorir-ne la contractació i la formació contínua durant aquests períodes.

3.3

Com es calcula l'antiguitat?

L'antiguitat es calcula tenint en compte la durada de la relació laboral i no el temps de serveis prestats efectivament, amb l'excepció d'algunes condicions específiques que requereixen un altre tractament com, per exemple, el càlcul de la indemnització en atenció a la naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència (article 16.6.2n de l'ET). Així, en cas d'acomiadament amb dret a indemnització, com seria l'improcedent, la indemnització ha de computar només el temps de prestació de serveis efectius i no pas els anys naturals (Beltran, 2022 i 2024).

3.4

Quan s'utilitza aquest contracte?

Es pot utilitzar en els supòsits següents:

- **Estacionalitat.** Realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada (article 16.1.1r de l'ET) com, per exemple, els treballs que es desenvolupen en les estacions d'esquí durant la temporada d'hivern o en les platges i els càmpings durant la temporada de primavera i d'estiu; els treballs vinculats a activitats productives de temporada d'hoteleria, de turisme, d'oci, esportiva o cultural, i activitats com són monitors de casal d'estiu, conductors d'autobús escolar o la collita de productes del camp, entre d'altres.
- **Intermitència.** Desenvolupament d'un treball que no té naturalesa estacional o de temporada, però que, sent de prestació intermitent, té períodes d'execució certs, determinats o indeterminats (article 16.1.1r de l'ET). En són alguns exemples: campanyes de telemàrqueting, esdeveniments i espectacles esportius, artístics, culturals o empresarials, com ara la celebració de determinades fires,

exposicions, exhibicions, congressos o concerts (i activitats lligades amb l'activitat principal —muntatge d'instal·lacions, càtering—), festes locals, activitats de Nadal i Setmana Santa o les campanyes de la renda.

- **Contracta i subcontracta.** Desenvolupament de treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratives que, sent previsibles, formen part de l'activitat ordinària de l'empresa (article 16.1.2n de l'ET).
- **Empresa de treball temporal.** Es pot celebrar un contracte fix discontinu entre una empresa de treball temporal (ETT) i una persona contractada per ser cedida (contractes de posada a disposició), conforme a la Llei d'empreses de treball temporal (LETT) i d'acord amb la casuística específica que s'estableix en aquesta normativa (articles 15 i 16.1.4t de l'ET i article 10.3 de la LETT).
- **Administració pública.** Treballs en les administracions públiques i les entitats del sector públic, amb l'acreditació expressa prèvia. Els contractes fixos discontinus poden subscriure's quan resultin essencials per al compliment dels fins que les administracions públiques i les entitats que formen el sector públic institucional tinguin encomanats amb l'acreditació expressa prèvia (disposició addicional quarta del **Reial decret llei 32/2021, de 28 de setembre**). Per exemple: persones treballadores de piscines municipals (públiques) o socorristes a les platges.

3.5

Quines són les principals diferències amb altres contractes?

1. Contractes fixos discontinus enfront de contractes indefinits ordinaris. El contracte indefinit ordinari es caracteritza per tenir una durada indefinida i continuada de l'activitat i, per tant, per no generar una intermitència en la prestació dels serveis. El contracte fix discontinu, tot i ser de durada indefinida, genera una intermitència entre els períodes d'activitat i la inactivitat en la

prestació dels serveis; la discontinuïtat i la seva reiteració en el temps són els elements determinants per ser fix discontinu (García Viña, 2023).¹

2. Contractes fixos discontinus enfront de contractes temporals. Són modalitats contractuals diferents. En el contracte fix discontinu la relació laboral entre la persona treballadora i l'empresa és indefinida, mentre que en el contracte de durada determinada la relació laboral és temporal. El contracte temporal només pot celebrar-se per circumstàncies de la producció o per substitució de la persona treballadora; per tant, ha de tenir una causa justificada de temporalitat que ha d'especificar-se amb precisió en el contracte i que no pot respondre a cap dels supòsits previstos per al contracte fix discontinu.
3. Contractes fixos discontinus a temps complet enfront de contractes indefinits a temps parcial en el còmput anual. La diferència rau en el fet que en el contracte indefinit a temps parcial l'activitat ha de ser l'habitual i permanent de l'empresa; pel fet de ser a temps parcial, la prestació de serveis es fa durant un nombre d'hores a l'any inferior a la jornada de treball a temps complet anual. En canvi, en el contracte fix discontinu la característica principal és la intermitència — discontinuïtat — de l'activitat i de la prestació dels serveis.

¹ Respecte de la durada màxima dels períodes d'activitat, hi ha pronunciaments judicials en el sentit que, si hi ha un període superior a 333 dies naturals, incloent-hi vacances dins de l'any natural, es considera prou prova per determinar que un contracte fix discontinu es converteix en indefinit ordinari. No obstant això, en les seves actuacions en la matèria, la Inspecció de Treball valora, cas per cas, les circumstàncies concurrents, entre les quals la durada, tenint en compte el règim jurídic i la finalitat d'aquesta figura contractual.

3.6

Com es formalitza aquest contracte?

L'article 16.2 de l'ET, en connexió amb l'article 8.2 de l'ET, exigeix la formalització escrita del contracte fix discontinu.

Així, cal que constin per escrit “els elements essencials de l'activitat laboral, com la durada del període d'activitat, la jornada i la distribució horària, sense perjudici de la seva concreció amb la crida”.

3.7

Què és la crida a l'activitat?

La crida és un concepte jurídic fonamental en aquesta modalitat contractual, perquè és el moment en el qual les persones treballadores són convocades a l'inici de l'activitat.

Una vegada s'ha subscrit el contracte fix discontinu, el període previ a la crida no implica una situació d'indefinició, atès que l'empresa té el deure d'efectuar la crida a les persones treballadores en el període previst i complint amb la resta de les condicions convencionals i contractuals fixades a l'inici de la relació laboral, en el contracte, mentre que la persona treballadora té el deure contractual de treballar en els períodes d'activitat previstos.

3.8

Com s'ha de fer la crida?

Les persones contractades amb aquesta modalitat poden saber amb exactitud o no els períodes de treball. No obstant això, la crida empresarial sempre s'ha de fer d'acord amb els criteris objectius i formals que s'estableixen mitjançant un conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord de l'empresa.

En tot cas, la crida s'ha de fer per escrit o per un altre mitjà que permeti deixar constància de la notificació deguda a la persona interessada, amb les indicacions precises de les condicions de la seva incorporació i amb una antelació adequada (article 16.3.1r de l'ET). Com que el requisit és que el mitjà utilitzat deixi constància fefaent de la seva recepció i accés a la notificació, els convenis col·lectius han estat admetent els mitjans següents: carta certificada amb justificant de recepció i burofax adreçats al domicili facilitat per les persones treballadores, i correu electrònic o qualsevol tipus de sistema de missatgeria electrònica o instantània (com un missatge de text o de WhatsApp), havent facilitat les persones treballadores l'adreça de correu electrònic o el número de mòbil, sempre que permeti deixar constància de la recepció de la comunicació.

Els criteris objectius han d'incloure l'ordre de la crida, així com l'ordre per a la finalització del període d'activitat de les persones treballadores amb contracte fix discontinu, perquè és possible que no totes hagin de començar i finalitzar alhora el període d'activitat (per exemple, en el cas d'una estació d'esquí és habitual l'obertura i el tancament gradual de les instal·lacions); l'antiguitat a l'empresa i en el grup professional han de ser el criteri utilitzat.

Els criteris formals han d'incloure el preavís amb el qual l'empresa ha de fer la crida, que ha de ser un període d'antelació adequat entre el moment de la notificació de la crida i el moment de l'inici de l'activitat de les persones treballadores amb contracte fix discontinu.

Exemples de regulació convencional sobre aquesta matèria en convenis sectorials amb un ús rellevant d'aquest tipus de contracte:

Conveni col·lectiu de comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi

La crida es portarà a terme a través de correu certificat amb justificant de recepció o qualsevol tipus de missatgeria electrònica o instantània que permeti deixar constància de la recepció de la comunicació **amb una antelació de 15 (quinze) dies a l'obertura de l'establiment o a l'inici de la seva activitat**. En la missiva esmentada se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. La persona treballadora notificada haurà de donar resposta en el termini màxim de 10 dies naturals des de l'acusament de recepció pel mateix procediment. L'incompliment per part de la persona treballadora de tal formalitat implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Conveni col·lectiu d'Oficines i Despatxos de Catalunya

La crida a la persona treballadora s'efectuarà amb una antelació mínima de 10 dies laborables a l'inici de la prestació del servei. Aquesta crida podrà realitzar-se per qualsevol mitjà que deixi constància com la carta certificada amb justificant de recepció, correu electrònic o sistemes de missatgeria instantània.

Conveni col·lectiu interprovincial de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya

La crida al treballador/a s'efectuarà mitjançant carta certificada amb justificant de recepció o per correu electrònic **amb 10 dies laborals d'antelació a l'inici de la prestació del servei**.

Conveni col·lectiu de treball del sector de Cooperatives del Camp, de la província de Tarragona

Forma de crida: A aquests efectes es farà una primera crida telefònica i, en el supòsit que sigui infructuosa, ha de practicar-se de forma fefaent per mitjà de comunicació escrita amb justificant de recepció, **amb una antelació mínima de 15 dies naturals**. Com a mitjà escrit podrà fer-se ús del correu electrònic o mòbil facilitat la per la persona treballadora per a ser cridada.

Conveni col·lectiu de treball del sector de la Indústria d'hostaleria i turisme de Lleida

La crida al treballador/a s'efectuarà 15 (quinze) dies abans de l'obertura de l'establiment mitjançant carta certificada amb avís de rebuda. En aquesta missiva se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. El treballador/a cridat haurà de donar resposta en el termini màxim de deu dies naturals des de l'avís de rebuda i pel mateix procediment.

L'empresa ha d'informar les persones treballadores amb contracte fix discontinu i la representació legal de les persones treballadores sobre l'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix ordinari, de manera que aquelles puguin formular sol·licituds de conversió voluntària, de conformitat amb els procediments que estableixi el conveni col·lectiu sectorial o, si no n'hi ha, l'acord d'empresa (article 16.7 de l'ET).

Els convenis col·lectius o, si no n'hi ha, els acords d'empresa també poden incloure com han d'actuar les persones treballadores un cop rebin la notificació de la crida, el període que té l'empresa per incorporar-les efectivament a l'activitat i el preavís amb el qual l'empresa ha de notificar la finalització del període d'activitat de les persones treballadores amb contracte fix discontinu.

Però, sens perjudici del que estableixin els convenis col·lectius o, si no n'hi ha, els acords d'empresa respecte de la crida, d'una banda, l'empresa ha de traslladar a la

representació legal de les persones treballadores, amb prou antelació, a l'inici de cada any natural, un calendari amb les previsions de crida anual o, si escau, semestral, així com les dades de les altes efectives de les persones treballadores fixes discontinües una vegada es produeixin (article 16.3.2n de l'ET); de l'altra, els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden establir un període mínim de crida anual (article 16.5.2n de l'ET).

3.9

Quines situacions es poden donar un cop efectuada la crida?

1. Les persones treballadores amb contracte fix discontinu han estat cridades degudament i s'incorporen en el seu període d'activitat. En aquest cas, han de percebre la seva retribució, estar donades d'alta a la Seguretat Social i cotitzar a la Seguretat Social; si estiguessin percebent la prestació o el subsidi de desocupació, aquests s'han de suspendre, llevat dels supòsits de sol·licitud de comptabilitat de la prestació i del subsidi com a complement de suport a l'ocupació.
2. Les persones treballadores amb contracte fix discontinu han estat cridades degudament, però no atenen la crida i, per tant, no s'incorporen en el seu període d'activitat. En aquest cas, es pot entendre que els contractes de treball queden extingits per haver-hi concorregut una causa de renúncia o dimissió, amb la qual cosa l'empresa ha de tramitar la baixa voluntària. És recomanable, per a més seguretat jurídica, que l'empresa requereixi a les persones treballadores la seva renúncia de manera fefaent i, si estiguessin percebent la prestació o el subsidi de desocupació, aquests s'han de suspendre.
3. Les persones treballadores amb contracte fix discontinu han estat cridades degudament, atenen la crida, però no s'incorporen efectivament en el seu període

d'activitat. En aquest cas, es produeixen els mateixos efectes que s'han mencionat al paràgraf anterior, excepte que es tracti del supòsit següent.

4. Les persones treballadores amb contracte fix discontinu han estat cridades degudament, atenen la crida, però no s'incorporen efectivament en el seu període d'activitat degut a una causa de força major o per una causa justificada. En aquest cas, conserven el dret a ser cridades en les ocasions següents i, si estiguessin percebent la prestació o el subsidi de desocupació, aquests no s'han de suspendre.

I quines poden ser les causes justificades per no incorporar-se?

- En aquest sentit, es poden considerar causes justificades l'excedència per cura de fills, de cònjuge, de parella de fet o d'un familiar, com a exemple del dret de conciliació; la incapacitat temporal, com a exemple del dret d'absència (supòsit de suspensió del contracte) amb reserva del lloc de treball, i un permís de formació, com a exemple de qualsevol altra causa justificada reconeguda per llei o pel conveni col·lectiu. En canvi, s'ha entès que no és causa justificada prevista legalment l'existència d'un altre treball (Ballester, 2022).

En cas que una persona treballadora estigui incapacitada temporalment en el moment de la crida i no pugui reincorporar-se per aquesta circumstància, té dret a la reserva del lloc de treball. La llei estableix un període de reserva del lloc de treball de 18 mesos (12 mesos prorrogables per 6 mesos addicionals). Durant aquest temps, la persona treballadora té dret a reincorporar-se al seu lloc un cop finalitzada la incapacitat temporal.

Tanmateix, com a exemples de supòsits justificats per a la no incorporació efectiva que preveuen els convenis col·lectius o els acords d'empresa es poden mencionar els casos d'incompatibilitat per pluriocupació i coincidència de l'horari de treball amb una altra ocupació, o d'incompatibilitat de l'horari ofert amb els horaris d'estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de capacitació professional, justificada degudament, entre d'altres.

En el cas d'excedència per cura, l'empresa ha de donar d'alta la persona treballadora fixa discontinua i informar-ne la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS).

En el cas de la incapacitat temporal, cal tenir en compte que l'empresa ha de donar d'alta, amb la cotització consegüent, la persona treballadora fixa discontinua i informar de l'inici del període d'activitat, i, després de l'alta, ha d'informar del període d'incapacitat temporal que justifiquin la persona treballadora o, si escau, els organismes i les autoritats gestors competents. Ara bé, l'empresa no ha de donar d'alta la persona treballadora en cas que la incapacitat temporal superi la durada màxima establerta amb pròrroga, és a dir, els 545 dies. La incorporació efectiva al treball s'ha de produir quan rebí l'alta mèdica.

5. Les persones treballadores amb contracte fix discontinu no han estat cridades degudament (per exemple, per incompliment del preavís, dels criteris formals o de l'ordre de la crida) o no han estat cridades. Si bé cal analitzar les circumstàncies concurrents, les persones treballadores, en cas d'incompliments relacionats amb la crida, poden exercir les accions que escaiguin; en el cas concret de manca de crida, l'acció pot ser reclamar en un procediment d'acomiadament, i el termini s'inicia des del moment de la falta de la crida o des del moment en què la coneguin (article 16.3.3r de l'ET).

3.10

Com finalitza el període d'activitat?

La finalització del període d'activitat l'ha d'advertir o recordar l'empresa amb la forma i segons el preavís que estableixi el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, l'acord col·lectiu d'empresa, i no pot produir-se si les persones treballadores estan en situació d'incapacitat temporal i encara no ha finalitzat el període de treball pel qual han estat cridades.

3.11

I quines conseqüències té aquesta finalització?

- L'empresa no ha de pagar cap indemnització a les persones treballadores amb contracte fix discontinu, tret que els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estableixin una quantia per fi de crida que han de satisfer les empreses a les persones treballadores quan aquesta coincideixi amb la finalització de l'activitat i no es produeixi, sense solució de continuïtat, una nova crida (article 16.5.3r de l'ET). Aquesta possibilitat de fixar una indemnització també es pot fer pels convenis col·lectius d'empresa o pels acords col·lectius d'empresa.
- L'empresa ha de fer entrega del document de quitança del període d'activitat i liquidar els salaris que corresponguin al període d'activitat (incloent-hi les pagues extres no prorratejades i les vacances no gaudides amb anterioritat a la finalització de l'activitat) amb subjecció als tràmits i les garanties que estableix l'article 49.2 de l'ET. A més, l'empresa ha de remetre a la persona treballadora i al Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), per via telemàtica, el certificat d'empresa que indica la finalització del període de treball (no la del contracte).
- La finalització del període d'activitat i el consegüent període d'inactivitat productiva de les persones treballadores amb contracte fix discontinu constitueixen una situació legal de desocupació (article 267.1.d) de la **Llei general de la Seguretat Social** —LGSS—) i poden generar el dret a la percepció de la prestació o del subsidi per desocupació, conforme als seus itineraris de cotització. No obstant això, en cas que les vacances no s'hagin gaudit amb anterioritat a la finalització del període d'activitat, la situació legal de desocupació i el naixement del dret a les prestacions es produeixen una vegada transcorregut aquest període, sempre que se sol·liciti dins del termini dels 15 dies següents a la seva finalització.

3.12

Què cal tenir en compte en el període d'inactivitat?

- Durant el període d'inactivitat, les persones treballadores amb contracte fix discontinu poden integrar-se en una borsa sectorial d'ocupació amb l'objectiu d'afavorir-ne la contractació i la formació contínua durant aquests períodes si així ho estableixen els convenis col·lectius sectorials aplicables (article 16.5.1r de l'ET). Però, alhora, les persones treballadores amb contracte fix discontinu poden treballar en una altra empresa si és compatible amb les seves obligacions contractuals i convencionals, a banda dels efectes sobre les prestacions de desocupació.
- La durada del període d'inactivitat de les persones treballadores amb contracte fix discontinu és fins que no es produeixi la crida següent per part de l'empresa, és a dir, mentre duri la interrupció de l'activitat fixa discontinua, independentment que puguin treballar i dels efectes en matèria de protecció per desocupació.
- Els períodes d'inactivitat, en el marc de l'execució de contractes i subcontractes mercantils o amb motiu de concessions administratives, només es poden produir com a terminis d'espera de recol·locació entre subcontractacions. I, en aquests casos, els convenis col·lectius sectorials poden determinar un termini màxim d'inactivitat entre subcontractes, que, a falta de previsió convencional, és de tres mesos. Una vegada complert aquest termini, l'empresa ha d'adoptar les mesures conjunturals o definitives que escaiguin en els termes que preveu l'article 16.4 de l'ET, com, per exemple, suspensions dels contractes i acomiadaments individuals o col·lectius.
- En el cas d'un contracte fix discontinu entre una empresa de treball temporal i una persona contractada per ser cedida, els períodes d'inactivitat han de coincidir amb el termini d'espera entre els contractes de posada a disposició esmentats vinculats a necessitats temporals de diverses empreses usuàries (article 10.3.2n de la **LETT**).

3.13

La contractació fixa discontinua està bonificada?

Segons el **Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener**, que té per objecte regular els incentius destinats a promoure la contractació laboral, els contractes fixos discontinus no estan bonificats amb caràcter general.

No obstant això, el mateix Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener, estableix dos supòsits directament vinculats als contractes fixos discontinus:

- Prolongació del període d'activitat de les persones treballadores amb contractes fixos discontinus en el sector del turisme, així com en els del comerç i l'hostaleria, sempre que estiguin vinculats a l'esmentat sector del turisme.

Les empreses privades dedicades a activitats enquadrades en el sector del turisme, així com en els del comerç i l'hostaleria, sempre que estiguin vinculats a l'esmentat sector del turisme, que generin activitat productiva en els mesos de febrer, març i novembre de cada any i que iniciïn i/o mantinguin en alta durant aquests mesos l'ocupació de les persones treballadores amb contractes de caràcter fix discontinu (article 30 del Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener).

Aquesta mesura de prolongació del període d'activitat de les persones treballadores amb contractes fixos discontinus permet a les empreses privades aplicar en els mesos esmentats una bonificació en l'import de les aportacions empresarials a la cotització a la Seguretat Social per contingències comunes i per contingències professionals, així com a la cotització pels conceptes de recaptació conjunta de desocupació, Fons de Garantia Salarial i formació professional de 262 euros/mes, amb el límit del 100% de l'import de les aportacions esmentades.

- Transformació en contractes fixos discontinus de contractes temporals subscrits amb persones treballadores per compte d'altri agràries incloses en el sistema especial per a persones treballadores per compte d'altri agràries (article 29 del Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener).

Aquesta transformació dona dret, durant els tres anys següents, a una bonificació en la cotització de 55 euros/mes, o de 73 euros/mes en el cas de dones, però es limita a les transformacions que es facin des de l'1 de setembre de 2023 fins al 31 d'agost de 2025 (disposició addicional vuitena del Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener).

A més dels dos supòsits esmentats, segons el SEPE, també està incentivada la contractació indefinida mitjançant els contractes fixos discontinus dels col·lectius següents: persones amb capacitat intel·lectual límit (article 14 del Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener); persones en situació d'exclusió social (article 20 del Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener) i també quan són contractades per empreses d'inserció (disposició addicional sisena del Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener); dones víctimes de violència de gènere, de violències sexuals i de tràfic d'éssers humans i explotació sexual o laboral (article 16 del Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener); joves amb baixa qualificació que siguin beneficiaris del sistema nacional de garantia juvenil (disposició addicional primera del Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener), i persones que facin formació pràctica en empreses (article 25 del Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener).

Finalment, cal fer esment que encara es manté la transformació en contracte fix discontinu del contracte temporal de foment de l'ocupació de persones amb discapacitat (disposició addicional cinquena, apartat 1, paràgraf 3r, del Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener, en connexió amb la disposició addicional primera i els articles 2.2 i 3 de la [Llei 43/2006, de 29 de desembre](#)).

3.14

Quin és el paper de la negociació col·lectiva en la regulació dels contractes fixos discontinus?

L'article 16 de l'ET emet diferents crides a la negociació col·lectiva quan estableix el règim jurídic dels contractes fixos discontinus i distingeix les matèries segons si poden ser regulades per qualsevol conveni col·lectiu, pels convenis col·lectius sectorials o pels convenis col·lectius no sectorials.

A més, s'ha de tenir en compte la referència que fa l'article 10.3.2n de la LETT als convenis col·lectius respecte del supòsit dels contractes fixos discontinus subscrits entre una empresa de treball temporal i una persona contractada per ser cedida, que preveu l'article 16.1.3r de l'ET.

No obstant això, la negociació col·lectiva pot desenvolupar un paper més enllà d'actuar en les matèries en les quals hi fan una crida expressa els articles 16 de l'ET i 10.3.2n de la LETT, però cal tenir en compte que la negociació col·lectiva no pot establir una causalitat diferent per al contracte fix discontinu del que ja estableix la llei, tal com ha reiterat la jurisprudència.

En relació amb les crides de l'article 16 de l'ET a la negociació col·lectiva, aquestes es poden ordenar de la manera següent:

a) Qualsevol conveni col·lectiu

L'article 16.3.1r de l'ET atribueix a qualsevol conveni col·lectiu la fixació dels criteris objectius i formals pels quals s'ha de regir la crida de les persones treballadores amb contracte fix discontinu.

16.3. Mitjançant un conveni col·lectiu [...], s'han d'establir els criteris objectius i formals pels quals s'ha de regir la crida de les persones fixes discontinúes [...].

Així doncs, tots els convenis col·lectius, siguin d'empresa o d'àmbit inferior a l'empresa (de centre de treball, de diversos centres de treball i l'anomenat *franja* —dirigit a un grup de persones treballadores amb un perfil professional

específic—), siguin de grup d'empreses o d'una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives, o siguin sectorials (d'àmbit estatal, autonòmic o provincial), poden establir els criteris objectius i formals per fer la crida de les persones treballadores amb contracte fix discontinu.

Regulació de la crida, és a dir, dels criteris objectius i formals per fer la crida de les persones treballadores amb contracte fix discontinu.

b) Convenis sectorials

En la regulació d'aquesta modalitat contractual, l'article 16.4 de l'ET estableix que la durada màxima del període d'inactivitat és de tres mesos en els supòsits en què la formalització es justifiqui per la subscripció de contractes o subcontractes o amb motiu de concessions administratives. Tot i això, en aquests supòsits “els convenis col·lectius sectorials poden determinar un termini màxim d'inactivitat entre subcontractes”. Això motiva que la limitació màxima del període d'inactivitat esmentat pot ser ampliada o reduïda d'acord amb el que reguli el conveni sectorial.

Així mateix, l'article 16.5 de l'ET determina que “els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden establir una borsa sectorial d'ocupació en la qual es poden integrar les persones fixes discontinues durant els períodes d'inactivitat, amb l'objectiu d'afavorir-ne la contractació i la formació contínua durant aquests períodes, tot això sense perjudici de les obligacions en matèria de contractació i crida efectiva de cadascuna de les empreses en els termes que preveu aquest article.

”Aquests mateixos convenis poden acordar, quan les peculiaritats de l'activitat del sector ho justifiquin, la subscripció a temps parcial dels contractes fixos discontinus, i l'obligació de les empreses d'elaborar un cens anual del personal fix discontinu.

”Així mateix, poden establir un període mínim de crida anual i una quantia per fi de crida a satisfer per les empreses a les persones treballadores, quan aquesta

coincideixi amb la finalització de l'activitat i no es produeixi, sense solució de continuïtat, una nova crida”.

La crida a la negociació col·lectiva sectorial en aquest tipus de contractes de treball reforça el paper dels interlocutors socials a delimitar aspectes molt rellevants en la seva aplicació pràctica. El conveni sectorial pot:

- Establir una borsa sectorial per afavorir la contractació de les persones treballadores en els períodes d'inactivitat.
- Possibilitar la subscripció del contracte a temps parcial.
- Establir l'obligació d'un cens anual del personal fix discontinu.
- Regular un període mínim de crida anual.
- Establir una quantia de compensació per finalització del període d'activitat, quan no es produeixi una nova crida de manera successiva.

En relació amb la possible conversió voluntària de contractes fixos discontinus en indefinits ordinaris que regula l'article 16.7 de l'ET, la sol·licitud que determina aquest precepte legal ho fa “de conformitat amb els procediments que estableixi el conveni col·lectiu sectorial o, si no, l'acord d'empresa”.

La regulació legal remet al conveni sectorial en les matèries següents:

- Regulació de la durada del període d'inactivitat en supòsits de subcontractes.
- Borsa sectorial d'ocupació en períodes d'inactivitat.
- Formalització a temps parcial.
- Obligació de cens anual.
- Regulació d'un període mínim de crida anual.
- Compensació per finalització del període d'activitat.
- Procediment de conversió en indefinits ordinaris.

c) Convenis no sectorials

En la regulació de la crida dels contractes fixos discontinus per a la reincorporació en el període d'activitat d'aquesta modalitat contractual, l'article 16.3 de l'ET regula que "mitjançant un conveni col·lectiu o, si no, un acord d'empresa, s'han d'establir els criteris objectius i formals pels quals s'ha de regir la crida de les persones fixes discontinues".

Regulació de la crida per a la reincorporació en el període d'activitat, és a dir, els criteris objectius i formals pels quals s'ha de regir la crida de les persones amb contracte fix discontinu.

En relació amb la crida a la negociació col·lectiva per part de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, cal indicar el següent:

L'article 10.3 de la LETT estableix que, en relació amb la regulació del contracte fix discontinu, les referències que fa l'article 16 de l'ET a la negociació col·lectiva s'entenen efectuades als convenis col·lectius sectorials o d'empresa de les empreses de treball temporal. Aquests convenis col·lectius també poden fixar una garantia d'ocupació per a les persones contractades sota aquesta modalitat.

Regulació per convenis col·lectius sectorials o d'empresa de les empreses de treball temporal de les remissions en matèria de temps parcial, durada mínima dels períodes d'activitat, compensació econòmica, crida i borsa de treball.



IV.

Seguretat social i contracte
fix discontinu



4.1

En quin sistema de la seguretat social s'inclouen les persones amb un contracte fix discontinu?

Les persones treballadores amb un contracte fix discontinu resten incloses obligatòriament en el camp d'aplicació del règim general de la Seguretat Social, llevat que estiguin compreses en el camp d'aplicació d'un règim especial de la Seguretat Social (article 136.1 de la LGSS).

4.2

Quines són les particularitats que presenta el contracte fix discontinu dins el règim general de la seguretat social?

Tot seguit, s'analitzen les peculiaritats i les particularitats del règim general de la Seguretat Social per a les persones treballadores amb contracte fix discontinu amb caràcter genèric, sense entrar en els sistemes especials, tenint en compte que les persones treballadores amb contracte fix discontinu s'inclouen dins les persones treballadores contractades a temps parcial a l'efecte de les regles específiques aplicables a aquestes respecte de la regulació prevista per al règim general de la Seguretat Social (article 245.2, en relació amb els articles 245 a 248 de la LGSS).

Però, com que les persones treballadores amb contracte fix discontinu només poden ser contractades a temps complet, llevat que per conveni col·lectiu sectorial s'estableixi que poden ser contractades a temps parcial (article 16.5.2n de l'ET), aquesta equiparació s'ha d'entendre a l'efecte de l'acció protectora —prestacions— (article 1.1 del **Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre**) i no en matèria de cotització.

4.2.1 Alta, situació assimilada a l'alta i baixa

Les persones treballadores amb contracte fix discontinu només estan donades d'alta i cotitzen a la Seguretat Social en els períodes d'activitat; els períodes d'inactivitat es consideren com a situació assimilada a l'alta respecte de les contingències que es puguin produir, amb caràcter general (article 36.1.7è del **Reial decret 84/1996, de 26 de gener**). Això no significa que ho estiguin per tenir dret a totes les prestacions, perquè alguna exigeix estar en situació d'activitat laboral amb cotització quan es produeix la contingència protegida o bé rebre la prestació per desocupació.

Ara bé, escauen l'alta i la cotització quan, en el moment que havien de ser cridades per a la reincorporació a l'activitat, estiguin de baixa per malaltia, tot i que la incapacitat temporal és una causa de suspensió del contracte i la reincorporació efectiva no es produeixi fins a l'alta mèdica, llevat que la incapacitat temporal superi la durada màxima establerta amb pròrroga, és a dir, els 545 dies.

4.2.2 Cotització

- En matèria de cotització, als contractes fixos discontinus, com que són a temps complet, llevat que els convenis col·lectius sectorials permetin que siguin a temps parcial, se'ls apliquen les regles generals per als contractes a temps complet i no a temps parcial.
- No es poden fer hores complementàries i no se'ls apliquen les regles sobre cotització en els casos de contractes a temps parcial en els quals el treball de tot l'any es concentra en determinats períodes de l'any inferiors als d'alta (disposició addicional tercera, apartat 3, del **Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre**, en relació amb l'article 65.3 del **Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre**, i l'article 40 de l'**Ordre PJC/51/2024, de 29 de gener**).
- En termes generals, només hi ha obligació de cotitzar durant el període d'activitat (article 144.2 de la LGSS). No obstant això, les persones treballadores amb

contracte fix discontinu poden subscriure un conveni especial per a la cotització durant les situacions de falta d'ocupació en determinats supòsits establerts normativament (article 71 del Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre i articles 24.2 i 26 de l'**Ordre TAS/2865/2003, de 13 d'octubre**).

4.2.3

Prestacions socials

En matèria d'acció protectora —prestacions—, a les persones treballadores amb contracte fix discontinu s'apliquen, amb caràcter general, les normes previstes per a les persones treballadores amb contractes a temps parcial (articles 42 a 65 i 155 a 168 de la LGSS i normes reglamentàries de les diverses prestacions) i les normes específiques per als contractes a temps parcial (articles 247 i 248 de la LGSS i articles 1 a 8 del Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre).

Concretament, les persones treballadores amb contractes a temps parcial i, per tant, també les persones treballadores amb contracte fix discontinu, independentment de la durada de la jornada de treball que tinguin, resten protegides enfront de la totalitat de situacions i contingències que preveu el règim general —o el règim especial corresponent— (article 2.1 del Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre), donat que la protecció social de les persones treballadores amb contractes a temps parcial, i llavors també les persones treballadores amb contracte fix discontinu, es regeix pel principi d'assimilació a les persones treballadores amb contractes a temps complet (article 245.1 de la LGSS).

Així, amb caràcter general, per tenir dret a les prestacions de la Seguretat Social cal estar donat d'alta o en situació assimilada a l'alta quan es produeix la contingència protegida, i acreditar uns mínims de cotització en determinades prestacions. En el cas dels contractes a temps parcial, el primer requisit no presenta diferències, però no així respecte del període de cotització per al reconeixement de determinades prestacions (article 247 de la LGSS) i la determinació de la quantia de les bases reguladores de les

prestacions econòmiques (article 248 de la LGSS), matèries modificades pel **Reial decret llei 2/2023, de 16 de març**. Per això, s'assenyalen les peculiaritats dels contractes fixos discontinus en relació amb les regles aplicables als contractes a temps parcial.

a) Incapacitat temporal

- A l'efecte del període de cotització per al reconeixement del subsidi d'incapacitat temporal quan es requereix (no s'exigeix cap període previ de cotització en cas d'accident, sigui o no de treball, i de malaltia professional i en les situacions especials d'incapacitat temporal per interrupció de l'embaràs o de menstruació incapacitant secundària de la dona treballadora), a les persones treballadores amb contracte fix discontinu se'ls apliquen les mateixes regles que en el cas de contractes a temps parcial.

En cas de malaltia comuna i situació especial de gestació de la dona treballadora des del primer dia de la setmana 39 (arran de la modificació de l'article 247 de la LGSS pel Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, per la qual s'equipara el treball a temps parcial amb el treball a temps complet), des de l'1 d'octubre de 2023 —data d'entrada en vigor d'aquesta modificació— s'han de tenir en compte els diferents períodes durant els quals la persona treballadora hagi romàs donada d'alta amb un contracte a temps parcial o fix discontinu, sigui quina sigui la durada de la jornada efectuada en cadascun d'aquests (es va suprimir el coeficient global de parcialitat). I tampoc no se'ls aplica el còmput dels períodes de cotització en contractes de curta durada (article 249.bis de la LGSS).

- No obstant això, les persones treballadores amb contractes fixos discontinus tenen les peculiaritats següents:

Base reguladora diària de la prestació: és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades des de la seva alta en el règim corresponent a conseqüència de l'inici de la prestació de serveis motivada per l'última crida, amb un màxim de tres mesos immediatament anteriors al del fet causant, entre el nombre de dies naturals compresos en el període (article 248.1.7è de la LGSS).

Quan la incapacitat temporal s'inicia en període d'activitat: les persones treballadores amb contracte fix discontinu continuen amb la percepció del subsidi durant el període

d'inactivitat en règim de pagament directe a càrrec de la mútua o de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS), de conformitat amb la mateixa base reguladora.

Quan la incapacitat temporal es produeix durant els períodes d'inactivitat: les persones treballadores amb contracte fix discontinu no perceben el subsidi d'incapacitat temporal perquè a aquest efecte el període d'inactivitat no s'inclou com a situació assimilada a l'alta, llevat que estiguin percebent prestacions per desocupació, per un conveni especial o per estar donades d'alta per raó d'una altra activitat (en tot cas, poden accedir a la prestació d'incapacitat temporal quan l'empresa les doni d'alta a l'inici del nou període d'activitat).

b) Naixement i cura d'un menor

- Respecte d'aquesta prestació, es reconeixen específicament com a situació assimilada a l'alta els períodes entre campanyes de les persones treballadores amb contracte fix discontinu que no percebin prestacions per desocupació de nivell contributiu, sens perjudici de la meritació de la prestació quan es produeixi el reinici de l'activitat (articles 4.9.a) i 24.9.a) del Reial decret 295/2009, de 6 de març).
- A l'efecte del període de cotització per al reconeixement del subsidi per naixement i cura d'un menor quan es requereix (no s'exigeix a persones treballadores de menys de 21 anys), a les persones treballadores amb contracte fix discontinu se'ls apliquen les mateixes regles que en el cas de contractes a temps parcial, que són les mateixes que en el cas d'incapacitat temporal.
- També se'ls apliquen les mateixes regles que en cas de contractes a temps parcial en relació amb el càlcul del subsidi:
 - Base reguladora diària de la prestació: és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades a l'empresa en els 12 mesos naturals immediatament anteriors al mes previ al del fet causant entre 365.
 - Base reguladora diària si les bases de cotització acreditades a l'empresa abans del mes previ al del fet causant es refereixen a un període inferior a 12 mesos: és el resultat de dividir la suma de les bases cotitzades acreditades entre el nombre de dies naturals a què corresponguin aquestes cotitzacions.

- Base reguladora diària en els supòsits en què la persona hagi ingressat a l'empresa el mes anterior al del fet causant o el mateix mes d'aquest fet: s'han de tenir en compte les regles que s'estableixen amb caràcter general per al supòsit general (article 179.2.1r i 2n de la LGSS); no obstant això, la prestació per naixement i cura d'un menor es pot reconèixer mitjançant una resolució provisional de conformitat amb el que preveu l'article 179.3 de la LGSS (article 248.1.b) de la LGSS —redacció en vigor des del 17 de maig de 2023—).

c) Risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural

- La base reguladora diària de la prestació: es calcula de la mateixa manera que en el cas d'incapacitat temporal.
- El dret al subsidi se suspèn durant els períodes entre temporades mentre no es produeixi una nova crida (articles 36.1 i 51.1 del Reial decret 295/2009, de 6 de març). Però, si la suspensió es produeix a partir del moment en què havia de produir-se la reincorporació i la treballadora estava percebant la prestació per desocupació, l'import del subsidi s'ha de calcular en funció de la cotització en la situació de desocupació i no en els tres mesos anteriors al fet causant.

d) Incapacitat permanent

- Per a les prestacions per incapacitat permanent s'exigeix estar donat d'alta o en situació assimilada a l'alta i, a aquest efecte, el període d'inactivitat es considera situació assimilada a l'alta.
- En cas d'incapacitat permanent derivada de malaltia comuna, en què es demana un període previ de cotització, s'apliquen les mateixes regles que en cas de contractes a temps parcial i que s'han assenyalat a l'apartat sobre la incapacitat temporal.

Així, des de l'1 d'octubre de 2023 (data d'entrada en vigor de la modificació de l'article 247 de la LGSS pel Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, per la qual s'equipara el treball a temps parcial amb el treball a temps complet), s'han de tenir en compte els diferents períodes durant els quals la persona treballadora

hagi romàs donada d'alta amb un contracte a temps parcial o fix discontinu, sigui quina sigui la durada de la jornada efectuada en cadascun d'aquests (es va suprimir el coeficient global de parcialitat, juntament amb l'increment del coeficient de l'1,5 dels dies cotitzats a l'efecte de determinar la quantia de les pensions d'incapacitat permanent derivada de malaltia comuna —que es va declarar inconstitucional per la STC 155/2021—; ara bé, el Reial decret llei 11/2024, de 23 de desembre, per a la millora de la compatibilitat de la pensió de jubilació amb el treball, estableix la recuperació del coeficient multiplicador de l'1,5 a l'efecte d'acreditar els períodes de cotització necessaris per causar dret a les prestacions d'incapacitat permanent en el cas de les persones treballadores fixes discontinues).

- Càlcul de la base reguladora: també s'apliquen les mateixes regles que en el cas de contractes a temps parcial (article 248.1.a) i 2 de la LGSS), que són les mateixes que les regles generals.

Ara bé, en relació amb la integració dels períodes durant els quals no hi hagi hagut obligació de cotitzar per calcular les pensions d'incapacitat permanent derivada de malaltia comuna, cal tenir en compte que s'ha substituït la previsió que establia que aquesta integració s'havia de fer amb la base mínima de cotització d'entre les aplicables en cada moment, corresponent al nombre d'hores contractades en últim terme, per una nova redacció que estableix que aquesta integració s'ha de dur a terme segons el que estableix l'article 197.4 de la LGSS (article 248.2 de la LGSS, redacció segons la modificació introduïda pel Reial decret llei 2/2023, de 16 de març), la qual cosa incrementa la base reguladora, però aquesta modificació ha d'entrar en vigor l'1 de gener de 2026.

e) Jubilació

- Per a les pensions de jubilació s'exigeix estar donat d'alta o en situació assimilada a l'alta i, a aquest efecte, el període d'inactivitat es considera situació assimilada a l'alta.
- En matèria de període previ de cotització, s'apliquen les mateixes regles que en el cas de contractes a temps parcial i que s'han assenyalat a l'apartat sobre la incapacitat temporal i permanent (i també s'aplica el que s'ha apuntat a l'efecte

de determinar la quantia de les pensions d'incapacitat permanent derivada de malaltia comuna en relació amb la supressió de l'increment del coeficient de l'1,5 dels dies cotitzats).

- Per al càlcul de la base reguladora, també s'apliquen les mateixes regles que en el cas de contractes a temps parcial (article 248.1.a) i 2 de la LGSS), que són les mateixes que les regles generals i que s'han assenyalat a l'apartat sobre la incapacitat permanent (i també s'aplica el que s'ha apuntat sobre la substitució de la previsió de la integració dels períodes durant els quals no hi hagi hagut obligació de cotitzar, i la remissió a les noves regles en matèria de jubilació s'ha de fer a l'article 209.1 de la LGSS, segons l'article 248.2 de la LGSS, redacció segons la modificació introduïda pel Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, la qual cosa incrementa la base reguladora, però aquesta modificació ha d'entrar en vigor l'1 de gener de 2026).
- En relació amb la jubilació parcial:
 - Persones treballadores amb contractes fixos discontinus amb una activitat que no es repeteix en dates certes: segons la jurisprudència, no es poden jubilar parcialment abans de complir l'edat ordinària de jubilació aplicable en cada moment amb la subscripció simultània d'un contracte de relleu (SSTS de 12 de juliol de 2022 i de 21 de desembre de 2023).
 - Persones treballadores amb contractes fixos discontinus quan la prestació de serveis es fa de manera continuada i sense període d'interrupció o inactivitat: s'admet la jubilació parcial perquè els contractes es converteixen en fixos continus (ATS de 2 de juliol de 2024).
 - Cal tenir en compte que, d'acord amb l'article 12.6.3r de l'ET, "el contracte de relleu s'ha de subscriure amb un treballador en situació d'atur o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada. També es pot formalitzar un contracte fix discontinu en els termes que s'estableixin reglamentàriament".

f) Mort i supervivència

- Per a les prestacions de mort i supervivència s'exigeix estar donat d'alta o en situació assimilada a l'alta i, a aquest efecte, el període d'inactivitat es considera situació assimilada a l'alta.
- En matèria de període previ de cotització, s'apliquen les mateixes regles que en el cas de contractes a temps parcial i que s'han assenyalat a l'apartat sobre la incapacitat temporal, incapacitat permanent i jubilació (i també s'aplica el que s'ha apuntat a l'efecte de determinar la quantia de les pensions d'incapacitat permanent derivada de malaltia comuna i jubilació en relació amb la supressió de l'increment del coeficient de l'1,5 dels dies cotitzats).

g) Protecció per desocupació

A continuació, només s'assenyalen les peculiaritats dels contractes fixos discontinus:

■ Prestació per desocupació (nivell contributiu):

- En relació amb els requisits:
 - Situació legal de desocupació:
 - S'inclouen dins les situacions legals de desocupació previstes (article 267 de la LGSS) els períodes d'inactivitat productiva de les persones treballadores amb contracte fix discontinu (article 267.1.d) de la LGSS i article 2.2 del **Reial decret 625/1985, de 2 d'abril**).
 - En cas que no s'hagi gaudit el període que correspon a les vacances anuals retribuïdes amb anterioritat a la finalització de l'activitat de temporada o campanya, la situació legal de desocupació i el naixement del dret a les prestacions es produeixen una vegada transcorregut aquest període, sempre que se sol·liciti dins del termini dels 15 dies següents a la seva finalització —certificat d'empresa— (article 268.3 de la LGSS).

- Acreditació: aquesta situació s'acredita mitjançant la presentació de la còpia del contracte de treball o qualsevol altre document que acrediti el caràcter de la relació laboral i comunicació escrita de l'empresa que acrediti les causes justificatives de la finalització o la interrupció (article 1.5 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril).
 - Situació assimilada a l'alta: per tenir dret a la prestació de desocupació, cal estar donat d'alta o en situació assimilada a l'alta (article 266.a) de la LGSS); a aquest efecte, s'assimila a l'alta quan les persones treballadores amb contracte fix discontinu no són cridades per reincorporar-se en el nou període d'activitat (article 2.2 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril).
- Prestació per desocupació i incapacitat temporal: els apartats 1 i 2 de l'article 283 de la LGSS (en la redacció introduïda pel **Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig**), respecte de les situacions d'incapacitat temporal i desocupació s'apliquen a les persones treballadores fixes discontinues durant els períodes d'inactivitat productiva (article 283.3 de la LGSS —en la redacció introduïda pel Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig—). Així:
- Quan la persona treballadora estigui en situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes i, durant aquesta situació, s'extingeixi el seu contracte, ha de seguir percebent la prestació per incapacitat temporal en la mateixa quantia que la prestació per desocupació fins que s'extingeixi aquesta situació, i llavors passa a la situació legal de desocupació en el supòsit que l'extinció s'hagi produït per alguna de les causes que preveu l'article 267.1, i ha de percebre, si reuneix els requisits necessaris, la prestació per desocupació contributiva que li correspondria si se n'ha iniciat la percepció en la data d'extinció del contracte de treball, o el subsidi per desocupació. En aquest cas, s'ha de descomptar del període de percepció de la prestació per desocupació, com a ja consumit, el temps que hagi estat en la situació d'incapacitat temporal a partir de la data de l'extinció del contracte de treball. L'entitat gestora de les prestacions per desocupació ha d'efectuar les cotitzacions a la Seguretat Social de conformitat amb el que preveu l'article 265.1.a.2n (abonament de l'aportació de l'empresa), i ha d'assumir, en aquest cas, l'aportació que correspon a les persones treballadores en la seva totalitat per tot el

període que es descompti com a consumit, fins i tot quan no s'hagi sol·licitat la prestació per desocupació i, sense solució de continuïtat, es passi a una situació d'incapacitat permanent o jubilació, o es produeixi la mort de les persones treballadores que doni dret a prestacions de mort i supervivència (article 283.1.1r i 2n de la LGSS).

- Quan la persona treballadora estigui en situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals i, durant aquesta situació, s'extingeixi el seu contracte de treball, ha de seguir percebent la prestació per incapacitat temporal en la mateixa quantia que la que tingui reconeguda fins que s'extingeixi aquesta situació, i llavors passa, si escau, a la situació legal de desocupació en el supòsit que l'extinció s'hagi produït per alguna de les causes que preveu l'article 267.1, i ha de percebre, si reuneix els requisits necessaris, la prestació per desocupació corresponent sense que, en aquest cas, escaigui descomptar del període de percepció de la prestació per desocupació el temps que hagi estat en situació d'incapacitat temporal després de l'extinció del contracte, o el subsidi per desocupació (article 283.1.3r de la LGSS).
- Quan la persona treballadora estigui percebent la prestació de desocupació total i passi a la situació d'incapacitat temporal que constitueixi una recaiguda d'un procés anterior iniciat durant la vigència d'un contracte de treball, ha de percebre la prestació per aquesta contingència en la mateixa quantia que la prestació per desocupació. En aquest cas, i en el supòsit que la persona treballadora continuï en situació d'incapacitat temporal una vegada finalitzat el període de durada establert inicialment per a la prestació per desocupació, ha de seguir percebent la prestació per incapacitat temporal en la mateixa quantia que l'estava percebent (article 283.2.1r de la LGSS).
- Quan la persona treballadora estigui percebent la prestació de desocupació total i passi a la situació d'incapacitat temporal que no constitueixi una recaiguda d'un procés anterior iniciat durant la vigència d'un contracte de treball, ha de percebre la prestació per aquesta contingència en la mateixa quantia que la prestació per desocupació. En aquest cas, i en el supòsit que la persona treballadora continuï en situació

d'incapacitat temporal una vegada finalitzat el període de durada establert inicialment per a la prestació per desocupació, ha de seguir percebent la prestació per incapacitat temporal en la mateixa quantia que el 80% de l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) mensual (article 283.2.2n de la LGSS).

- El període de percepció de la prestació per desocupació no s'amplia per la circumstància que les persones treballadores passin a la situació d'incapacitat temporal. Durant aquesta situació, l'entitat gestora de les prestacions per desocupació ha de continuar satisfent les cotitzacions a la Seguretat Social de conformitat amb el que preveu l'article 265.1.a.2n (article 283.2.3r de la LGSS).
- En relació amb la suspensió de la percepció de la prestació, la prestació se suspèn quan les persones treballadores amb contracte fix discontinu que siguin cridades a reiniciar la seva activitat no es reincorporin al seu lloc de treball, llevat de causa justificada, i s'ha de reprendre la prestació amb la sol·licitud prèvia de les persones interessades que acrediti una nova situació legal de desocupació. En aquest cas, el dret a la represa neix a partir de l'endemà de la situació legal de desocupació sempre que se sol·liciti en el termini dels 15 dies hàbils següents; però, en el cas de sol·licitud fora de termini, es té dret al reconeixement de la prestació a partir de la data de la sol·licitud i es perden tants dies de prestació com hi hagi entre la data en què ha tingut lloc el naixement del dret, si s'ha sol·licitat dins el termini establert i en la forma escaient, i aquella en què efectivament s'ha formulat la sol·licitud (article 271.1.l) i 3.e) de la LGSS —en la redacció introduïda pel Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig).
- En relació amb la incompatibilitat i la compatibilitat de la prestació, la prestació per desocupació és incompatible amb el treball per compte d'altri, excepte quan aquest es fa a temps parcial i la persona treballadora n'ha sol·licitat la compatibilitat, cas en què s'ha de deduir de l'import de la prestació la part proporcional al temps treballat; si la compatibilitat se sol·licita dins dels 15 dies hàbils següents a la data d'inici de la relació laboral, s'aplica des de la data esmentada, en cas contrari s'aplica des de la data de la sol·licitud, sempre que aquesta es presenti abans que transcorrin 12 mesos

des de la data d'inici de la relació laboral (article 282.2.1r de la LGSS —en la redacció introduïda pel Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig—).

- En relació amb les obligacions de l'empresa, l'empresa ha de remetre a l'oficina d'ocupació la relació nominal de les persones treballadores amb contracte fix discontinu que siguin cridades al treball, amb la indicació de les dates de reincorporació (article 6.5 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril —en la redacció introduïda pel Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig—).

Subsidi per desocupació (nivell assistencial):

- En relació amb el subsidi per desocupació com a complement de suport a l'ocupació:
 - Obligació de les persones treballadores amb contracte fix discontinu: comunicar la situació d'interrupció de l'activitat fixa discontinua que va originar el complement de suport a l'ocupació (article 299.1.i) de la LGSS —en la redacció introduïda pel Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig—) a l'entitat gestora en el termini dels 15 dies hàbils següents (article 282.3.6è de la LGSS —en la redacció introduïda pel Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig—).
 - Incompatibilitat i compatibilitat: la interrupció de l'activitat fixa discontinua que hagi originat el complement de suport a l'ocupació implica la suspensió del subsidi, que es pot reprendre sense compatibilitat amb la sol·licitud prèvia de la persona interessada sempre que acrediti una situació legal de desocupació, estigui inscrita com a demandant d'ocupació i compleixi amb els requisits de carència de rendes o de responsabilitats familiars, però es pot seguir percebent el complement de suport a l'ocupació si en la data d'interrupció de l'activitat fixa discontinua se'n manté una altra, amb l'ajust previ de la seva quantia considerant la jornada ordinària de treball pactada i el trimestre en què estigui el subsidi en el moment que la variació produeixi efectes (article 282.3 de la LGSS —en la redacció introduïda pel Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig—).



Normativa aplicable a la
contractació fixa discontinua

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.

Reial decret 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desenvolupa l'article 8, apartat 5, de la Llei de l'Estatut dels treballadors en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball.

Directiva (UE) 2019/1152 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles a la Unió Europea.

Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.

Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la Seguretat Social dels treballadors contractats a temps parcial, així com la jubilació parcial.

Reial decret 84/1996, de 26 de gener, pel qual s'aprova el Reglament general sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social.

Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social.

Ordre PJC/51/2024, de 29 de gener, per la qual es desenvolupen les normes legals de cotització a la Seguretat Social, desocupació, protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i formació professional per a l'exercici 2024.

Ordre TAS/2865/2003, de 13 d'octubre, per la qual es regula el conveni especial en el sistema de la Seguretat Social.

Reial decret 295/2009, de 6 de març, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, pel qual es desenvolupa la Llei 31/1984, de 2 d'agost, de protecció per desocupació.

Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener, de mesures urgents en matèria d'incentius a la contractació laboral i millora de la protecció social de les persones artistes.

Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents per a l'ampliació de drets dels pensionistes, la reducció de la bretxa de gènere i l'establiment d'un nou marc de sostenibilitat del sistema públic de pensions.

Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig, pel qual s'adopten mesures urgents per a la simplificació i millora del nivell assistencial de la protecció per desocupació, i per completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

Reial decret llei 11/2024, de 23 de desembre, per a la millora de la compatibilitat de la pensió de jubilació amb el treball.



VI. ■ Referències bibliogràfiques

Ballester, M. (2022): *La reforma laboral de 2021*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Beltran, I. (2022): “¿Cómo se calcula la indemnización por despido improcedente de un trabajador fijo discontinuo?”. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Disponible a: <<https://ignasibeltran.com/2020/09/23/como-se-calcula-la-indemnizacion-por-despido-improcedente-de-un-trabajador-fijo-discontinuo-sts-30-6-20/>>.

— (2024): “Régimen normativo del contrato fijo-discontinuo y de la contratación temporal (a partir del RD Ley 32/2021)”. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Disponible a: <<https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/>>.

Benavides, A. (2024): *Crides a la negociació col·lectiva per part de la normativa laboral*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

— (2024): “Los contratos fijos discontinuos: novedades legales”. *Transparències del curs de PIMEC “Els contractes formatius fixos discontinus: novetats legals”*, 11 de març de 2024.

Comissió Obrera Nacional de Catalunya (2023): *Guia pràctica laboral*. Disponible a: <<https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2023/05/guia-basica-dret-laboral.pdf>>.

Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2023): *Informe sobre la Sessió de diàleg de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral: Impacte de la reforma laboral als contractes formatius —formació en alternança— i als fixos discontinus per al període 2022-2023*.

— (2024): *Què necessito saber del món laboral? Drets i deures a la feina*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Consell de treball econòmic i social de catalunya (2025): *Memòria socioeconòmica de Catalunya*. Barcelona: Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya.

Diputació de Barcelona (2016): *Contracte fix-discontinuu*. Disponible a: <<https://www.diba.cat/documents/36150622/53141564/1.3.2.pdf/e91a2041-b930-4fbd-a9c9-66c7a4dbf078>>.

— (2016): *Contracte fix-discontinuu sectors turisme, comerç vinculat al turisme i hostaleria*. Disponible a: <<https://www.diba.cat/documents/36150622/53141564/1.4.3.pdf/2918d05d-15d4-49dc-8f53-f8eb36b27758>>.

Folgueroso, F. (2024): ¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos?. Madrid: FEDEA.

García Viña, J. (2023): “Análisis de la aplicación de la reforma laboral en la contratación. Los nuevos retos que plantea el contrato fijo discontinuo en sus clásicas y nuevas modalidades”. *Transparències de la jornada de Foment del Treball “Debats laborals. Anàlisi de l’aplicació de la reforma laboral en la contractació”*. Disponible a: <<https://www.asolan.com/wp-content/uploads/2023/01/Fijos-discontinuos-FTN.pdf>>.

Goerlich, J. M. (2022): “Contrato fijo-discontinuo: ampliación de supuestos y mejora de garantías”. *Labos*, vol. 3, núm. extraordinari, p. 58-72. Disponible a: <<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6639/5247>>.

Lahera, J. (2024): *Regulación y modalidades de contratos de trabajo fijos discontinuos*. Madrid: FEDEA.

— (2022): “Los contratos fijos discontinuos tras la Reforma Laboral: cuestiones prácticas”. *Observatorio de Recursos Humanos*. Disponible a: <<https://youtu.be/9IfYIJOpdE?feature=shared>>.

Lahera, J.; Vicente, M. A. (2023): *Los contratos de trabajo fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial*. Madrid: Aranzadi.

Observatori del treball i model productiu (2025): Balanç de la contractació laboral 2024 i Nota mensual de Juny de 2025. Disponible a:

<https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/contractacio/2024/arxius/Balanc-contractacio-2024.pdf>

Observatori del treball i model productiu (2025): Nota mensual de contractació laboral Juny de 2025. Disponible a:

https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/contractacio/2025/arxius/nota_contractacio_laboral_jun25.pdf

UGT de Catalunya (2022): *Guia de contractes*. Disponible a: <https://www.ugtcatalunya.cat/FESMC/download/quaderns/guies_per_als_treballadors/Guia-de-contractes.pdf>.

