

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS. CÁLCULO DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se caracteriza porque existe una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad (SSTS de 7 de mayo de 2015 -RCUD nº 343/2014-; de 24 de febrero de 2016 -RCUD nº 2493/2014-; y de 28 de septiembre de 2016 -RCUD nº 3936/2014-).

En este sentido, el Art. 16 del Estatuto de los Trabajadores (ET), modificado por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, define el contrato fijo-discontinuo como aquel que se celebra *“para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”* pudiendo concertarse asimismo *“para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa”*.

Así configurado el contrato fijo-discontinuo, cabe plantearse cómo debe calcularse la indemnización por despido de estos trabajadores, esto es, si deben computarse solamente los periodos de actividad o si deben tenerse en cuenta también los periodos de inactividad o entre campañas.

El Art. 56.1 ET fija la indemnización por despido improcedente en *“treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año”*. De la misma manera, el Art. 53.1 del mismo texto legal de aplicación a los despidos por causas objetivas y a los despidos colectivos (Art. 51.4 ET) establece el derecho de los trabajadores a percibir una *“indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades”*.

En ambos casos, por lo tanto, el cálculo de la indemnización por despido se hace depender de dos variables, a saber el salario del trabajador, denominado a estos efectos salario regulador, y los años de servicio del trabajador en la empresa prorrateados por meses, siendo habitual que respecto a esta segunda variable se aluda a la antigüedad del trabajador en la empresa.

Esta última apreciación sin embargo no es todo correcta, pues una cosa es la antigüedad a efectos de derechos económicos y de promoción profesional, que determina que en el caso de los trabajadores fijos discontinuos deba computarse todo el tiempo de duración de la relación laboral y no únicamente el tiempo efectivamente trabajado, y otra cosa distinta el tiempo de prestación de servicios determinante del cálculo de las indemnizaciones por despido.

En relación a la primera cuestión, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en su Auto de 15 de octubre de 2019 (asuntos acumulados C-439/18 y C-472/18) vino a señalar que se oponen a la normativa comunitaria (Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación) la legislación y/o las prácticas empresariales nacionales, que *“en el caso de los trabajadores fijos-discontinuos, solo se computan, a efectos del cálculo de la antigüedad requerida para poder percibir trienios en concepto de complementos retributivos, los periodos efectivamente trabajados, excluyéndose por tanto los periodos en los que no se ha trabajado,*

mientras que esta normativa y esta práctica no se aplican en el caso de los trabajadores a tiempo completo”.

Ahora bien, esta doctrina del TJUE no resulta aplicable al cálculo de las indemnización por despido, fijada, como hemos señalado con anterioridad, atendiendo al periodo de prestación de servicios del trabajador en la empresa y que en el caso de los trabajadores fijos discontinuos determina que la indemnización por despido deba calcularse, no sobre la base de los años naturales en que haya estado en la empresa sino con base en los periodos de actividad en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios.

Dicha solución es perfectamente acorde con lo dispuesto en el párrafo segundo del vigente Art. 16.6 ET cuando establece que *“las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados”* pero *“con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia”*.

En definitiva, cuando se trata del cálculo de la indemnización por despido de los trabajadores fijos discontinuos, a efectos de determinar los años de servicio del trabajador en la empresa deberán descontarse los periodos de inactividad entre llamamientos, no estando ante un supuesto de discriminación por cuanto *“el trabajador fijo-discontinuo percibirá la misma indemnización por despido que un trabajador fijo a tiempo completo que haya prestado servicios laborales durante un lapso temporal igual a la suma de los periodos de ocupación del fijo-discontinuo y que perciba el mismo salario regulador del despido ya que en ambos casos se computan los servicios efectivamente prestados con esta finalidad”* (STS de 20 de mayo de 2025 – RCU n° 3048/2024).