

MANUAL DE APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA REFORMA LABORAL EN LOS CONTRATOS DEL SECTOR AGRARIO



Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Manual de Aplicación Práctica de la Reforma Laboral en los Contratos del Sector Agrario.
(2022)



Paseo del Molino, 13, planta 1, B y C
28045 Madrid
+34 91 260 88 02 | uniondeuniones@uniondeuniones.com
[@uniondeuniones](https://www.uniondeuniones.org) | [uniondeuniones.org](https://www.uniondeuniones.org)

Financiado por:



En base a la Orden ESS/739/2017, de 26 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas. Convocatoria 2022.

Autores:

Enrique Ceca Gómez-Arevalillo. Socio Director del Área Laboral de Ceca Magán Abogados.
Francisco Javier Reyes Robayo. Abogado Laboralista y Manager de Ceca Magán Abogados.
Sandra Espada Tello. Abogada Laboralista de Ceca Magán Abogados.



Contenido

1. Presentación.	5
2. Introducción.	7
3. El sistema de contratación laboral antes de la reforma laboral.	9
3.1. Contrato Indefinido.	9
3.2. Contrato indefinido fijo-discontinuo.	9
3.3. Contratos formativos.	9
3.3.1. Contrato en prácticas.	10
3.3.2. Contrato para la formación y el aprendizaje.	10
3.3.3. Contrato para la formación dual universitaria.	10
3.4. Contratos temporales.	10
3.4.1. Contrato por obra o servicio determinado.	11
3.4.2. Contrato de Interinidad.	12
3.4.3. Contrato por circunstancias de la producción.	13
4. Opciones de contratación a partir de la reforma laboral.	15
4.1. Desaparición del contrato de obra y servicio determinado.	15
4.2. Las nuevas modalidades de contratación temporal.	16
4.2.1. El contrato de circunstancias de la producción	16
4.2.2. Contrato por circunstancias de la producción frente al fijo-discontinuo.	17
4.2.3. El contrato fijo-discontinuo.	17
4.3. Eligiendo el tipo de contrato temporal adecuado.	18
El concepto de “ocasional”.	18
El concepto de imprevisibilidad.	18
4.4. Recomendaciones sobre el contrato fijo-discontinuo.	20
4.4.1. Recomendaciones sobre el llamamiento.	20
4.4.2. Diferenciar entre baja voluntaria y despido disciplinario.	21
4.4.3. Recomendaciones sobre cláusulas a incluir en el contrato sobre llamamientos, bajas y despidos.	21
4.4.4. La antigüedad del trabajador fijo-discontinuo.	22
4.4.5. El fijo-discontinuo a tiempo parcial, solo si lo contempla el convenio colectivo.	23
4.4.6. Todos los fijos, los mismos derechos.	24
4.4.7. El caso especial de contratas y subcontratas.	24
4.5. Otras modalidades contractuales: Formación y Sustitución.	24
4.5.1. Los contratos formativos.	24
4.5.2. Los contratos de sustitución.	26
4.6. Sanciones	27



1. PRESENTACIÓN

Durante 2022 agricultores y ganaderos hemos asistido a cambios muy importantes de las reglas del juego que operan en el sector agrario: desde la puesta en marcha de la modificación más reciente de la ley de mejora del funcionamiento de la cadena alimentaria, hasta la Reforma de la Política Agrícola Común (PAC) que establecerá las normas de apoyo al sector y de regulación de sus mercados para los próximos años, pasando por un nuevo mecanismo de determinación de la cotización a la que debemos hacer frente en el régimen especial de autónomos.

En el aspecto laboral, la propia Reforma de la PAC ha introducido como elemento novedoso el respeto a la condicionalidad social. Los agricultores y ganaderos estamos obligados a producir en base a unos elevados estándares ambientales, éticos, de seguridad alimentaria y de higiene, bienestar y sanidad animal. A partir de 2023 la Política Agrícola Común y su aplicación quedan también ligadas al respeto a la exhaustiva regulación laboral que afecta a las relaciones entre los empleadores y sus empleados. Son códigos que, como los agricultores y ganaderos sabemos muy bien, están incorporados ya de suyo a la gestión de las explotaciones agrarias. Ahora, además, intervendrán directamente en la cuantía de las ayudas que pueda recibir el titular de la explotación en caso de incumplimiento de los mismos.

Pero más allá de la condicionalidad social de la PAC, la aprobación y publicación del 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, ha introducido una revisión en profundidad del modelo de relaciones de los agricultores y ganaderos con las personas que trabajan en nuestras explotaciones.

Hasta su entrada en vigor, en una actividad como la agraria sometida a una fuerte estacionalidad intrínseca, el 95% de las contrataciones se realizaban con carácter temporal. Tras la reforma laboral esta proporción se ha reducido hasta el 50% y muy posiblemente seguirá corrigiéndose para dar cada vez un mayor protagonismo a la figura del contrato fijo-discontinuo.

El cambio del modelo en las contrataciones necesitará, sin duda, de un período de adaptación en el que se podrán producir desajustes y durante el cual los empleadores habrán de asumir e integrar en sus rutinas los mecanismos operativos ligados a dicho modelo.

El presente manual pretende ser una guía práctica y accesible a los agricultores profesionales que han de acudir a mano de obra externa para la realización de determinadas labores estacionales. Su objetivo es que puedan hacerlo con las mayores garantías que sea posible para que las contrataciones se realicen en el marco de la norma. Para ello hemos contado con asesores expertos. Estamos convencidos de que será de utilidad para todos.



José Manuel de las Heras Cabañas
Coordinador Estatal de Unión de Uniones de
Agricultores y Ganaderos



2. INTRODUCCIÓN

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” o “reforma laboral” ha vertebrado el día a día de las empresas de nuestro país, trayendo consigo una profunda reforma del sistema de contratación existente.

Uno de los principales afectados por esta reforma ha sido el sector agrario, que ha visto cómo los objetivos del gobierno de reducir drásticamente la tasa de temporalidad, reforzar los derechos de los trabajadores y cumplir los compromisos asumidos con la Unión Europea en materia laboral, han impuesto un nuevo modelo de relaciones cuyo ajuste a la estacionalidad del sector sitúa a las explotaciones agrícolas ante un nuevo desafío.

En España hay cerca de 120.000 explotaciones agrarias que han de acudir a mano de obra externa para la realización de las tareas agrarias, de las que dependen más de 240.000 contrataciones mensuales, de media en el periodo 2018-2021.

Pues bien, la reforma laboral ha retocado en profundidad el marco legal de ese importante número de contrataciones, ampliando las posibilidades del contrato fijo-discontinuo, que incluye ahora dentro de su ámbito subjetivo, entre otras, a las actividades productivas de temporada. La implicación directa de ello es la exigencia a las explotaciones agrarias de la utilización generalizada de esta modalidad contractual, que no siempre encaja con facilidad en las particularidades del sector y ejemplos hay de ello.

Así, aunque los limitados márgenes que tienen los agricultores en su labor empresarial no son un eximente para la aplicación de la reforma laboral, sí que representan un impedimento para que puedan ir amortizando el aumento de la cuantía indemnizatoria que esta reforma indirectamente conlleva.

Por otro lado, en la voluntad de mejorar las garantías de los derechos laborales, posiblemente no se ha tenido adecuadamente en cuenta el perfil del trabajador de temporada. En este sentido, se advierte que se podría provocar incluso un efecto adverso al pretendido, en tanto que normalmente la corta duración de las labores a realizar mueve a estas personas a viajar continuamente aprovechando las diferentes campañas. Esto, unido a su origen, con una importante presencia de inmigración, puede dificultar el llamamiento que el empresario agrícola debe realizar para los periodos de actividad, con la consecuencia de que, si no se pueden incorporar en uno de esos llamamientos, se les tendrá por desistidos de la relación laboral, causando baja voluntaria sin derecho a indemnización alguna.

La Reforma laboral, que reconduce con carácter general las contrataciones estacionales en el sector agrario hacia la figura del fijo-discontinuo, tiene, por lo tanto, implicaciones tanto para las empresas empleadoras como para las personas trabajadores.

Es esencial, entonces, conocer de forma exhaustiva todas y cada una de las características de las diferentes modalidades de contratación vigentes tras la reforma, de manera que se aplique la más adecuada a las circunstancias empresariales de las explotaciones y de las actividades a realizar, aprovechando al máximo sus ventajas y evitando los riesgos de una incorrecta utilización de los contratos. Orientarse adecuadamente en ese objetivo es el fin último del presente manual.



3. EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL ANTES DE LA REFORMA LABORAL.

3.1. Contrato Indefinido.

El contrato indefinido es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios. Este contrato está previsto para cubrir las necesidades permanentes en la empresa.

El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito.

El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos, como detallaremos a continuación.

3.2. Contrato indefinido fijo-discontinuo.

Esta modalidad contractual se caracterizaba en el marco legal anterior por ser aquel contrato que, en el ámbito laboral, se celebra para la realización de trabajos de naturaleza estacional o de temporada, o que, sin ser de naturaleza temporal, tengan periodos de ejecución intermitentes.

Respecto a sus características anteriores a la reforma laboral (algunas de ellas no han cambiado y se verán en su conjunto en el apartado 4.4) podemos destacar que eran las siguientes:

- i. Su carácter: indefinido.
- ii. Necesariamente por escrito y en el que debían figurar:
 - Duración estimada de la actividad.
 - Forma y orden de llamamiento establecido en el convenio colectivo.
 - Jornada laboral estimada.
 - Distribución horaria.
- iii. Su jornada, con carácter general era a tiempo completo. No obstante, los convenios colectivos de ámbito sectorial podían acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justificasen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, respetando los máximos legales del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.
- iv. Los convenios colectivos podían acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos (ex art. 16 del ET).
- v. Respecto al llamamiento, debía hacerse en el orden y la forma que estableciesen los convenios colectivos aplicables según el sector de actividad de la empresa.
- vi. La finalización de los periodos de actividad no generaba derecho a percibir una indemnización, ya que no se producía despido al quedar el trabajador pendiente de llamamiento para la próxima campaña.
- vii. Los trabajadores fijos discontinuos tenían derecho a percibir prestación por desempleo durante los periodos de interrupción de la actividad.

3.3. Contratos formativos.

Antes de los cambios introducidos por la reforma laboral, los contratos formativos se dividían en: contrato en prácticas, contrato para la formación y el aprendizaje; y contrato para la formación dual universitaria.

3.3.1. Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas, conforme a lo dispuesto en el ex art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores con anterioridad a la reforma laboral y en los artículos 1 a 4 del Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo, sobre contratos formativos, tenía por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Podía concertarse dentro de los cinco años siguientes a la finalización de los estudios correspondientes (siete años en caso de estar ante un trabajador con discapacidad).

El plazo de duración debía ser inferior a dos años y superior a seis meses, pudiéndose, por la vía de la negociación colectiva, establecer la duración. En todo caso, el periodo de prueba, no había de superar un mes en caso de trabajadores que estuviesen en posesión de un título de grado medio o dos meses para los trabajadores en posesión de un título de grado superior.

En cuanto a la retribución, no podía ser inferior al 60 % o 75 % de la retribución de trabajadores con la misma categoría, el primer o segundo año respectivamente.

3.3.2. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tenía por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Podían ser contratados bajo este sistema los trabajadores cuya edad estuviese comprendida entre los 16 y 25 años, que carezcan de formación profesional para el empleo o sistema educativo para poder acceder al contrato en prácticas, siempre y cuando, la actividad desarrollada en la empresa estuviese encuadrada dentro de actividades formativas.

La duración mínima era de un año y la máxima de tres años, aunque podía establecerse duración distinta (siempre con un mínimo de seis meses) por la vía de la negociación colectiva, esto es, mediante Convenio Colectivo.

La retribución debía fijarse en función del tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación, sin que en ningún caso pudiese ser inferior al Salario Mínimo Profesional.

3.3.3. Contrato para la formación dual universitaria.

El contrato para la formación dual universitaria se formalizaba dentro de los convenios de cooperación educativa suscritos entre las universidades y las entidades colaboradoras, a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria.

Cuenta con escasa regulación legal, por lo que su desarrollo se realizaba en los mismos convenios de colaboración.

3.4. Contratos temporales.

Cómo decíamos, el contrato de trabajo realizado entre una persona trabajadora y un empresario puede ser con **carácter indefinido o temporal**.

España se caracteriza por tener un **alto porcentaje de trabajadores temporales**. Sin embargo, la legislación (aunque no lo parezca a veces) intentaba ser restrictiva en cuanto a este tipo de contratos, y cuando las contrataciones no se realizan de manera adecuada, **la relación deberá entenderse indefinida**.

El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción previa a la reforma laboral establecía que el contrato de trabajo podía celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, previendo tres modalidades de contrato temporal: el contrato por obra o servicio determinado, el eventual por circunstancias de la producción y el de interinidad.

Dichas modalidades contractuales habían sido objeto de concreción reglamentaria por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

3.4.1. Contrato por obra o servicio determinado.

Ha sido la modalidad utilizada por excelencia en la contratación temporal de nuestro país, teniendo gran incidencia, entre otros, en el sector agrario, en el que ha llegado a representar los dos tercios de las contrataciones que se realizan.

Era el contrato suscrito para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad y cuya ejecución, aunque se encontraba limitada en el tiempo era de duración incierta.

Los Convenios Colectivos podían identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Dicha modalidad contractual, tras la reforma laboral del 2010, se limitó a una duración máxima de 3 años que podían ser ampliados 12 meses por convenio colectivo sectorial. Tras el transcurso de dichos plazos, el trabajador adquiría la condición de trabajador indefinido.

De esta manera cuando finalizaba la obra o servicio objeto del contrato, la empresa podía extinguir el mismo pagando una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

Las características principales de esta modalidad contractual eran las que exponemos a continuación:

Respecto a su jornada y duración:

- Podía concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Duración: sería la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente, no pudiendo superar los tres años de duración, ampliable en doce meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior.

Como anunciábamos, transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirían la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Respecto a su formalización:

El contrato debía formalizarse siempre por escrito y especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación. Igualmente, debía quedar identificada suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.

Respecto a su extinción:

- La regulación anterior a la Reforma indicaba que el contrato se extinguiría, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
- Cuando la duración del contrato fuese superior a un año, la parte que formulaba la denuncia estaba obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligaba al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.
- Una vez ejecutada la obra o servicio, si no hubiera mediado denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se consideraba prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acreditase la naturaleza temporal de la prestación.
- A la finalización del contrato, llegado a término, el trabajador tenía derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

Es interesante reseñar, que el contrato por obra o servicio determinado se convertía en indefinido cuando tuviesen lugar alguna de estas circunstancias:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinaba asimismo que el contrato se presumiese celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acreditase el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.

- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- También se presumían por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

3.4.2. Contrato de Interinidad.

Era el contrato que tenía por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo consignarse en éste el nombre del trabajador sustituido y la causa de sustitución.

Aunque el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores no preveía tal posibilidad, el Real Decreto 2720/1998 estableció que esta modalidad contractual también podía ser utilizada para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura.

Sus características principales:

Respecto a su jornada:

Debía celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:

- i. Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se fuese a realizar a tiempo parcial.
- ii. Cuando el contrato se realizase para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejercitasen el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se hubiese acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, así como en los supuestos en que los trabajadores disfrutasen a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

Respecto a su duración:

- La duración sería la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- Cuando el contrato se realizase para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración sería la del tiempo que durase el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pudiera ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.
- Cuando el contrato se celebrase para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especificase en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Respecto a su formalización:

El contrato debía formalizarse siempre por escrito y especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se produciría tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determinaba su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.

Respecto a su extinción:

El contrato de sustitución se extinguiría, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produjese cualquiera de las siguientes causas:

- I. La reincorporación del trabajador sustituido.
- II. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- III. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- IV. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva

de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

Los contratos de sustitución que tuviesen establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderían prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

3.4.3. Contrato por circunstancias de la producción.

El Contrato eventual por circunstancias de la producción es aquel que se concertaba para atender exigencias circunstanciales del mercado, como acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En el sector agrario también era muy utilizado, representando del orden del 30% de las contrataciones con anterioridad a la Reforma.

El convenio colectivo de aplicación podía determinar las actividades en las que podían contratarse trabajadores eventuales o fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa. En este caso se estará a lo establecido en el mismo para la utilización de esta modalidad contractual.

Respecto a la duración:

Con carácter general se establecía una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.

En atención al carácter estacional de la actividad, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar:

- i. La duración máxima del contrato, pasando a 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
- ii. El período dentro del cual puede celebrarse.
- iii. Ambas cuestiones.

Respecto a sus características:

- i. El contrato debía identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique.
- ii. El contrato debía determinar su duración
- iii. Podía concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- iv. Debían formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a 4 semanas o se concerten a tiempo parcial.
- v. En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal establecida, podrá prorrogarse, una única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- vi. El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguió, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.
- vii. Los contratos con establecimiento legal o convencional de una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entendían prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador. El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción se extingue por la expiración del tiempo convenido.

A la finalización de este, el trabajador tenía derecho a recibir una indemnización en función de la fecha de formalización del contrato.



4. OPCIONES DE CONTRATACIÓN A PARTIR DE LA REFORMA LABORAL.

La reforma laboral ha tenido dentro de sus ejes fundamentales la revisión del sistema de contratación laboral, con modificaciones muy relevantes que ha venido a afectar de forma directa al sector agrario. Así, y aunque pudiera pensarse que nos hemos quedado con dos únicas modalidades de contratación temporal -el contrato de circunstancias de la producción y el contrato de interinidad-, la realidad es que de estos aparecen una serie de subtipos que nos dibujan el siguiente esquema de contratación temporal actualmente vigente:

- Contratos de circunstancias de la producción.

Contrato de circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la demanda.

Contrato de circunstancias de la producción para atender las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Contrato de circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles de la demanda que tengan una duración reducida y delimitada.

- Contrato de sustitución o interinidad:

Contrato de sustitución para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Contrato de sustitución para completar la jornada reducida por otra persona.

Contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

Así, nos encontramos en realidad con estas 6 posibilidades de contratación temporal, que, para su aplicación, dada la amplitud del ámbito de aplicación del nuevo contrato fijo-discontinuo, debe analizarse detenidamente la necesidad concreta de que se trate.

4.1. Desaparición del contrato de obra y servicio determinado.

Tal y como se recoge en el Preámbulo del 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, ha desaparecido la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado, modalidad contractual que ya estaba fuertemente cuestionada por la jurisprudencia interna y comunitaria.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1137/2020, de 29 de diciembre de 2020, ya fijó una nueva configuración del contrato por obra o servicio vinculado a las contrata.

Hasta ese momento, la doctrina del Tribunal Supremo vino considerando la posibilidad de que la celebración de una contrata de la empresa con otra empresa que actuara como cliente de esta, pudiera ser calificada como obra o servicio a los efectos de justificar la duración temporal del contrato de trabajo.

A pesar de que en estos casos no existe un trabajo dirigido a la ejecución de una obra entendida como la elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin, se aceptaba la existencia de una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida, siendo una limitación conocida por las partes en el momento de contratar; de ahí que la duración del contrato se vinculara a la duración de la contrata, siendo la duración de ésta una causa válida de extinción de aquél. Se negaba la posibilidad de que, con anterioridad a la finalización de la obra o servicio pactada, pudiera extinguirse el contrato por decisión unilateral de la empresa contratista o por acuerdo entre la contratista y la principal.

Sin embargo, en esta sentencia, el Tribunal Supremo se planteó si estábamos ante una relación laboral de carácter temporal cuando la actividad de la empresa no es otra que la de prestar servicios para terceros.

Nuestro Alto Tribunal argumentaba que la mayor o menor duración del encargo del cliente no podía seguir vinculándose a la temporalidad de este tipo de contrato de trabajo, estableciendo que cuando la actividad empresarial consistía principalmente en desarrollar servicios para terceros no podía seguir realizándose el contrato de obra o servicio al no atenerse estrictamente a las notas del artículo 15.1 a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, entendía el Alto Tribunal que, en los supuestos en los que la actividad de la contrata con la que se pretendía dar cobertura al contrato de obra fuera una actividad ordinaria y estructural de la empresa comitente, se derivaba que no es una actividad que pudiera ser objeto de un contrato temporal por carecer de autonomía y sustantividad propia. Por tanto, el contrato de obra en empresas cuyo objeto sea prestar servicios a otras empresas, solo sería posible en aquellos casos en los que pueda diferenciarse claramente del volumen habitual y surgir, precisamente por ello, como un elemento destacado respecto del nivel de actividad usual de la empresa.

De este modo, se rectificó la doctrina que venía manteniendo el Tribunal Supremo sobre la duración temporal del servicio y se limitó el concepto de obra o servicio determinado.

Mismo sentido en el que se pronunció el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia de 24 de junio de 2021 (asunto C-550/19), cuando nuestro Alto Tribunal comunitario analiza las razones objetivas que justifican la renovación de sucesivos contratos de duración determinada en el sector de la construcción denominados *fijos de obra*, y acaba señalando que los contratos fijos de obra no previenen abusos de encadenar contratos.

Pues bien, fruto de esta evolución jurisprudencial, la reforma laboral llevada a cabo elimina la modalidad contractual del contrato de obra y servicio determinado, lo que, sin duda, ha supuesto que nuestro sector tenga que recurrir a otras modalidades de contratación temporal, lo que, en todo caso, se dificulta ya por la amplitud dada al contrato fijo-discontinuo.

4.2. Las nuevas modalidades de contratación temporal.

Como hemos señalado anteriormente, la reforma laboral articulada a través del Real Decreto 32/2021 ha introducido nuevas modalidades de contratación temporal:

4.2.1. El contrato de circunstancias de la producción

El contrato de circunstancias de la producción puede utilizarse en tres situaciones diferenciadas: por un incremento ocasional e imprevisible de la demanda; por oscilaciones de la demanda y por un incremento ocasional y previsible de la demanda.

4.2.1.1. Por un incremento ocasional e imprevisible de la demanda:

Se puede concertar el contrato de circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la demanda. A este subtipo, lo podríamos denominar el contrato de circunstancias de la producción nº 1 (CP1). Entre sus características podemos destacar:

- Duración: podrá tener una duración máxima de 6 meses ampliable a 12 por convenio colectivo sectorial.
- Prórroga: únicamente puede prorrogarse una vez, sin que la duración máxima del contrato pueda superar la máxima legal.

4.2.1.2. Por oscilaciones de la demanda:

El segundo supuesto del contrato de circunstancias de la producción, que podríamos denominar como contrato de circunstancias de la producción nº 2 (CP2) es aquel que atiende a las oscilaciones de la demanda que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos que obligarían a formalizar un contrato fijo-discontinuo, según se verá más adelante. Por tanto, entre sus características fundamentales, encontramos:

- Duración: podrá tener una duración máxima de 6 meses ampliable a 12 por convenio colectivo sectorial.
- Prórroga: únicamente puede prorrogarse una vez, sin que la duración máxima del contrato pueda superar la máxima legal.

- Ámbito: únicamente aplicará cuando no sea posible la aplicación del contrato fijo-discontinuo.

4.2.1.3. Por darse situaciones ocasionales y previsibles

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. A este podría denominarse contrato de circunstancias de la producción nº 3 (CP3). Las características principales son:

- Duración: un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones. Es un cómputo por empresa y año, y no por persona.
- Los 90 días no se pueden utilizar de forma continuada.
- Las personas que estén bajo esta modalidad contractual deberán estar expresamente incluidas en el contrato.
- Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.
- No es posible utilizar este contrato para atender trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

4.2.2. Contrato por circunstancias de la producción frente al fijo-discontinuo.

Serán estas las tres modalidades contractuales explicadas las que podemos utilizar en cuanto a contratación temporal, además del contrato de interinidad, pero su utilización nos exigirá un análisis comparativo y constante con el ámbito de aplicación del contrato fijo-discontinuo, para no incurrir en errores en la modalidad de contratación.

El contrato fijo-discontinuo, como veremos a continuación, ha ampliado su ámbito de aplicación, de manera que la mayor parte de las contrataciones que se producen en el sector agrario vamos a tener que encauzarlas a través del mismo. Sin embargo, no quiere decir ello que no se pueda hacer contratación temporal. Debemos analizar caso a caso las modalidades que acabamos de exponer en relación con ese contrato fijo-discontinuo.

Por otro lado, debemos tener en cuenta que la reforma ha modificado la regla antifraude de los contratos temporales, quedando actualmente como sigue:

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Es decir, se pasa de 24 meses dentro de un periodo de 30 meses (regulación anterior a la reforma), a 18 meses dentro de un periodo de 24 meses.

Además, se amplía el supuesto antifraude al siguiente caso:

*Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un **puesto de trabajo** que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.*

Es decir, en este caso lo importante ya no será el tiempo de contratación de la persona, sino el tiempo que un determinado puesto de trabajo lleve ocupado.

4.2.3. El contrato fijo-discontinuo.

El artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores nos ofrece, también, distintas modalidades de contratación para el formato fijo-discontinuo:

4.2.3.1. Para atender la realización de trabajos estacionales o de temporada.

Cuando el legislador señala “trabajos estacionales o vinculados a actividades productivas de temporada” parece estar pensando en el sector agrario, cuyas necesidades están vinculadas, normalmente, a las distintas estaciones del año o a temporadas de siembra y recolección y otras operaciones sujetas a los ciclos vegetativos. En estos casos, salvo excepciones, la modalidad contractual que debemos utilizar es el contrato fijo-discontinuo.

4.2.3.2. Para atender el desarrollo de aquellos trabajos que, no siendo estacionales o de temporada, sean de prestación intermitente y tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Aquí nos encontramos con el segundo de los supuestos que se contemplan para el contrato fijo-discontinuo, a través del cual el legislador ha querido ampliar de forma notable el ámbito de actuación del contrato fijo-discontinuo, en tanto se trata de una definición que abarca también muchas de las situaciones que pueden sucederse en una explotación agraria.

La amplitud de este supuesto es inmensa, y ello provoca que se cree una clara tendencia hacia el contrato fijo-discontinuo en todos aquellos supuestos de prestación recurrente, repetitiva en el tiempo, aunque esta repetición o intermitencia no sea estable.

4.2.3.3. Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas que sean previsibles y formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

En cuanto al trabajo vinculado a contratas, si bien es cierto que el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores recoge una referencia a ello para la utilización del contrato fijo-discontinuo, debemos resaltar que el precepto dice que “podrá concertarse”, lo que quiere decir que es una posibilidad que otorga el legislador, pero no la única opción. Habrá de valorarse caso a caso si pudiera ser de aplicación, aun estando vinculado a contratas, cualquiera de las modalidades del contrato de duración determinada, sin perder de vista también la última jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre la materia.

4.3. Eligiendo el tipo de contrato temporal adecuado.

Descritas las diferentes opciones de contratación que ofrece la legislación vigente tras la reforma laboral, queda asentado el principio general de que, con carácter general, debe acudirse al contrato fijo discontinuo para la cobertura de actividades estacionales o de temporada, siempre y cuando no se den las particulares situaciones que permiten aplicar la modalidad de contratación por circunstancias de la producción.

La cuestión, para un titular de una explotación agraria, es analizar cuándo queda fuera del ámbito de aplicación del contrato fijo-discontinuo y puede celebrar un contrato temporal. Para ello, lamentablemente, no existen fórmulas universales y es ineludible realizar un estudio comparativo y constante de las distintas modalidades, utilizando para ello una serie de consideraciones, fundamentalmente, las relacionadas con el concepto de “ocasional” y de “previsibilidad” y los antecedentes empresariales que pueden o no determinarla.

El concepto de “ocasional”.

El primer filtro discriminatorio que habremos de superar en la elección adecuada del contrato consiste en dilucidar qué debemos considerar por una demanda ocasional de trabajo. El concepto de “ocasional” hace referencia, según la RAE, a que *solo ocurre o actúa en alguna ocasión*. Por lo tanto, si la contratación se realizase para atender necesidades de trabajo que quedan fuera de esa definición hemos de conducirnos hacia el contrato fijo-discontinuo.

El concepto de imprevisibilidad.

Analizada la ocasionalidad de las necesidades concretas de contratación, para establecer si podemos acudir a un contrato temporal por circunstancias de la producción y cuál es la modalidad correcta, habremos de sopesar si nos encontramos ante circunstancias que eran previsibles o no. El concepto “previsible” es completamente subjetivo y depende siempre de la información real que cada empresa tenga en un momento determinado, de manera que puede resultar necesario acudir a los datos de contratación de años anteriores o sopesar si la explotación se ha visto afectada por situaciones inesperadas.

Así, para elegir entre los subtipos CP1 y CP3 del contrato de circunstancias de la producción (ocasional e imprevisible u ocasional y previsible), lo relevante va a ser el dato de la **previsibilidad**. Para ello, tendremos que valorar bajo

criterios de razonabilidad la previsión que la empresa tenía de esa concreta necesidad y la extensión de esta. Pudiendo darse las siguientes situaciones:

1) Si se trata de una necesidad previsible y delimitada en el tiempo, podremos acudir al subtipo 3 (ocasional y previsible), con el límite de los 90 días al año para cada empresa. En este caso, parece que nos podemos encontrar con el problema de si nuestras circunstancias concretas nos empujan o no hacia el fijo discontinuo. La clave estará en analizar los antecedentes de la necesidad laboral concreta, para determinar si esa previsibilidad pudiera desembocar en la definición de intermitencia.

Ejemplo: trabajador que, con independencia de la campaña, de forma paralela, tiene que prestar servicios que conocíamos iba a tener que desarrollar con antelación, por ejemplo, las operaciones de una plantación de cultivos leñosos.

No puede ser trabajos que se repiten de forma certera todos los años o cada cierto período de meses, dado que en ese caso estaríamos en el ámbito del fijo-discontinuo.

2) Si se puede acreditar que razonablemente la empresa no pudo prever la necesidad, podremos acudir al subtipo 1 (ocasional e imprevisible), con el límite de los seis meses ampliable a doce por convenio colectivo sectorial. En estos casos, y dada la imprevisibilidad de la necesidad, parece que difícilmente se podría confundir con el contrato fijo-discontinuo.

Ejemplo: Trabajador que, con independencia de la campaña, de forma paralela, tiene que prestar servicios que no resultaba posible saber con antelación que iba a tener que desarrollar, como la reparación de infraestructuras de riego que hayan sufrido averías o desperfectos por alguna situación excepcional.

No pueden ser trabajos que se repiten de forma certera todos los años, o cada cierto mes, dado que en ese caso estaríamos en el ámbito de aplicación del fijo-discontinuo.

3) Respecto del subtipo 2 (oscilaciones de la demanda), únicamente podremos utilizarlo una vez descartado el contrato fijo-discontinuo, y también, tal y como expresamente se habilita, para las oscilaciones provocadas por las vacaciones.

Cuadro comparativo y explicativo de las distintas modalidades contractuales:

Supuestos	Explicación
Incremento ocasional e imprevisible (CP1) vs contrato fijo-discontinuo	CP 1: Ocasional → <i>solo ocurre o actúa en alguna ocasión.</i> Se contrapone con el fijo-discontinuo. FD: 1) responde a actividad estacional o temporada. 2) repetitivo, intermitente, recurrente.
Situación ocasional y previsible (CP3) vs contrato fijo-discontinuo	CP 1: Ocasional → <i>solo ocurre o actúa en alguna ocasión.</i> Se contrapone con el fijo-discontinuo. FD: 1) responde a actividad estacional o temporada. 2) repetitivo, intermitente, recurrente. ¿No responde a actividad temporada y se repite, pero sin seguridad de la repetición? CP1 o CP3. ¿Cómo determinar? Ver los antecedentes de la necesidad.
Oscilaciones (CP2) vs contrato fijo-discontinuo	Remisión expresa al FD. Si encaja en el FD, no habría dudas. Vacaciones.
Ocasional e imprevisible vs ocasional y previsible	La clave es la previsibilidad. RAE: 1) Ver con anticipación. 2) Conocer, conjeturar por algunas señales o indicios lo que ha de suceder. Dependerá de la información que se tenga o que se pueda acreditar que se tenía.

4.4. Recomendaciones sobre el contrato fijo-discontinuo.

Señala el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores, que el contrato fijo-discontinuo deberá formalizarse necesariamente por escrito, y en él deberá constar los elementos esenciales de la actividad laboral. Entre otros:

- La duración del periodo de actividad.
- La jornada.
- La distribución horaria, aunque sea con carácter estimado.

Así, es vital que en el contrato del trabajador fijo-discontinuo se establezcan todas las condiciones que regularán su relación laboral. Esto es especialmente importante en el caso de que en el ámbito territorial donde se realiza la actividad no hay un convenio colectivo que regule determinadas cuestiones como, por ejemplo, las relacionadas con el llamamiento al trabajador.

4.4.1. Recomendaciones sobre el llamamiento.

La reforma del sistema de contratación ha dejado gran parte de la regulación pendiente de la negociación colectiva, por lo que es muy importante que a todo el análisis que venimos haciendo se adicione un análisis comparativo e integrador con los convenios colectivos.

Así, señala el artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores que:

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

Es decir, de lo anterior podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Será el convenio colectivo el que diga cómo debe efectuarse el llamamiento a los trabajadores.
- Si el convenio colectivo no dice nada, el llamamiento debe efectuarse por escrito, aunque también es admisible cualquier otro medio que permita dejar constancia de la notificación, como podría ser el teléfono proporcionado por el propio trabajador (whatsapp o sms) o el correo electrónico facilitado
- La empresa debe trasladar a la representación legal de los trabajadores, al inicio de cada año, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o semestral, así como los datos de las nuevas altas de trabajadores fijos discontinuos.

Por otro lado, los convenios colectivos también podrán establecer:

- La obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.
- Un periodo mínimo de llamamiento anual.
- La cuantía que corresponda satisfacer por el fin del llamamiento, cuando esta coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

Es decir, es imprescindible tener en cuenta siempre las disposiciones de los convenios colectivos en cuanto a llamamientos, en caso de que estos existan y as contemplen. Si no es así, resulta muy aconsejable incluir en el

contrato cláusulas, siempre sujetas a la norma legal, que aclaren estas situaciones. En nuestro apartado 4.4.3 se recomienda una redacción para las mismas.

4.4.2. Diferenciar entre baja voluntaria y despido disciplinario.

En los supuestos de llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos se pueden generar situaciones en las que la ausencia de respuesta de un trabajador o el hecho de que el mismo no se presente en su puesto de trabajo tras el llamamiento, no sepamos si debe considerarse como una dimisión del trabajador o si, por el contrario, debe entenderse como un incumplimiento laboral por el que el trabajador debe ser sancionado.

En este sentido, debemos tener en cuenta que el trabajador fijo discontinuo forma parte de la empresa a todos los efectos, incluso durante el periodo de inactividad. De tal forma que, si ante un llamamiento empresarial, el trabajador no se presenta, debemos entender que lo que se ha producido es una ausencia injustificada del trabajador, merecedora, si llega al umbral de ausencias que determine el convenio colectivo, de la sanción de despido.

No obstante, dada la problemática que en el día a día puede generar estas situaciones, lo más idóneo es contemplar en las cláusulas adicionales del contrato que estos supuestos de no asistencia o de ausencia de respuesta del trabajador tras el llamamiento, se entenderán asimiladas a las bajas voluntarias.

De esta forma, cuando se den estas situaciones, el empresario podrá cursar la baja voluntaria del trabajador sin necesidad de ningún trámite adicional a la mera comunicación de la baja voluntaria.

Igualmente, habrá de estarse a lo que dispongan los convenios colectivos aplicables o, en ausencia de ellos, incorporar al contrato cláusulas, dentro de la norma legal, que lo regulen. En el siguiente apartado se encontrará una recomendación de redacción para las mismas.

4.4.3. Recomendaciones sobre cláusulas a incluir en el contrato sobre llamamientos, bajas y despidos.

La novedad que representa para el sector agrario la generalización del contrato fijo-discontinuo puede suponer que no en todos los convenios colectivos aplicables y en vigor sea posible encontrar disposiciones que regulen el mecanismo del llamamiento a los trabajadores y las consecuencias de no ser este atendido.

Además, en el sector agrario no existe de momento Convenio Colectivo Estatal. Por otro lado, los convenios territoriales son de diferentes ámbitos (en algunos casos sectoriales para determinadas actividades o autonómicos o provinciales) y no siempre existirá convenio colectivo aplicable en el ámbito en el que se desarrolla la actividad objeto de contrato.

Por este motivo, si no existe convenio colectivo o este no contempla los anteriores extremos, es muy conveniente incluir en el contrato cláusulas que, respetando lo establecido en la norma legal, concreten dichos aspectos. Una redacción que cumple con dicho objetivo y que habría de incorporarse al resto del contrato, podría ser la siguiente:

Clausula X.- *El sistema de llamamiento y cese será por riguroso orden de antigüedad en el escalafón que confeccionará la empresa y que estará a disposición de todos los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo [Indicar] del convenio colectivo de aplicación.*

A este respecto, las partes acuerdan como sistema de comunicación fehaciente y válida para que la empresa pueda realizar el llamamiento, el sistema de comunicaciones del correo electrónico, whatsapp y SMS, en el mail o número de teléfono que el trabajador deberá facilitar a la empresa, reconociendo el trabajador dichos medios de comunicaciones como aptos y fehacientes a estos efectos.

A estos efectos, el trabajador indica que su número de teléfono es el 6XX-XX-XX-XX, y su email es [Indicar]. En caso de cambio de número de teléfono o email, el trabajador se compromete a comunicarlo al empresario en el momento se produzca dicha circunstancia.

La empresa comunicará, con 5 días de antelación al inicio de cada campaña en la que el trabajador tenga la condición de fijo-discontinuo, el inicio de la actividad. Si en el plazo de 72 horas desde la comunicación del llamamiento, el trabajador no ha contestado confirmando su intención de incorporarse nuevamente, perderá su condición de fijo-discontinuo, asimilando tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

El trabajador será llamado a la actividad por riguroso orden de antigüedad en la actividad o campaña en la que tiene la condición de fijo-discontinuo. A estos efectos, la empresa pondrá a disposición del trabajador, si así lo solicita, el censo de fijos discontinuos.

Clausula X.- No tendrá la consideración de despido, en ningún caso, la ausencia de llamada derivada de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto para la totalidad de las personas fijas discontinuas. Esta situación dará lugar a la continuidad en la suspensión del contrato siempre que no se incorporen fijos discontinuos que ostenten un número inferior de la orden de llamada de acuerdo al censo elaborado a tales efectos.

La falta de incorporación a la llamada no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona tenga en el censo correspondiente, cuando esta se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, adopción o acogida, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y estas causas estén debidamente acreditadas.

Por otro lado, el trabajador, como fijo-discontinuo, cesará, de conformidad con las necesidades de la empresa, por orden inverso al de la incorporación. Este cese será comunicado de forma escrita al trabajador.

Clausula X.- En el caso de ausencia injustificada del trabajador durante tres días en un periodo de diez días, aunque no sean consecutivos, se entenderá como falta injustificada y reiterada, siendo ello motivo de despido disciplinario de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Como decimos, resulta muy recomendable, ante la ausencia de regulación convencional, regular estas cuestiones atinentes al llamamiento y las consecuencias de su desistimiento, en las cláusulas adicionales de los contratos de trabajo, de forma que para cada situación generada tengamos prevista una solución.

4.4.4. La antigüedad del trabajador fijo-discontinuo.

Para los titulares de explotaciones agrarias de dimensión económica más modesta, habituados hasta ahora sobre todo a la contratación temporal, el concepto de antigüedad supone una novedad. A este respecto y habida cuenta de que para los contratos fijos-discontinuos la antigüedad es un elemento más a considerar, conviene recordar que el artículo 16.6 *in fine* del Estatuto de los Trabajadores señala 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, 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.

Lo que viene a decir la norma es que la antigüedad del trabajador fijo-discontinuo se toma desde la primera alta en la empresa, no teniéndose en cuenta los periodos de inactividad como periodos de interrupción. Sin embargo, la salvedad que realiza respecto de otras condiciones se encuentra dirigida, principalmente, al cálculo de la indemnización por despido, en cuyo caso la antigüedad del trabajador será la coincidente con el tiempo efectivo de prestación de los servicios.

De esta forma, podemos decir que la norma no ha modificado nada, dado que este era el criterio que venía siguiendo el Tribunal Supremo sobre la materia. En este sentido, podemos mencionar la **Sentencia número 2817/2020 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de Madrid, de fecha 30 de julio de 2020**, que determina que, para cálculos indemnizatorios, únicamente se tienen en cuenta el tiempo efectivamente trabajado. A saber:

(...) 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.

La citada doctrina del TJUE y del TS que, a efectos retributivos y de promoción profesional, incluye los periodos en los que el trabajador fijo-discontinuo no ha prestado servicios, no se aplica al cálculo de la indemnización por despido por las razones siguientes:

1) El art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores fija la indemnización por despido improcedente en “treinta y tres días de salario por año deservicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año”. Esta indemnización se calcula con dos variables (el salario diario y los años de servicio prorrateados por meses) y una constante. La variable relativa a los años de servicio no puede incluir los periodos de inactividad del trabajador fijo-discontinuo porque en ellos no realiza dicha prestación de servicios. Conforme al tenor literal de la norma, esos periodos no deben computarse a efectos indemnizatorios. La indemnización por despido

constituye una compensación por la extinción del contrato que tiene naturaleza extrasalarial y que se calcula sobre la base del tiempo de servicio, con los topes legales. Durante los periodos de inactividad no se produce dicha prestación de servicios, por lo que no puede computarse con esta finalidad.

2) El citado auto del TJUE de 15 de octubre de 2019, asuntos C-439/18 y C-472/18, argumenta que “ya se repercute en el importe anual de los trienios percibidos por los trabajadores en cuestión una reducción proporcionada de los derechos de los trabajadores a un componente de la retribución, conforme al principio de *pro rata temporis*, que refleja los periodos efectivamente trabajados y la fidelidad del trabajador que aquellos recompensan.

Por el contrario, la indemnización por despido se calcula sobre la base del salario del último mes trabajado (61,02 euros diarios que percibía el trabajador en los periodos de actividad). Si dicho salario diario se multiplica se por el número total de meses transcurridos desde que comenzó a prestar servicios en la empresa demandada el 1 de enero de 2003 hasta que se extinguió la relación laboral en fecha 26 de octubre de 2016(diferenciando entre el periodo anterior al 11 de febrero de 2012 y el posterior), incluyendo tanto los periodos de actividad como de inactividad, la indemnización por despido no se basaría en el tiempo de servicio sino en el lapso total transcurrido desde el inicio de la relación laboral hasta su finalización y no guardaría proporción con la efectiva prestación de servicios en la empresa.

3) No se causa discriminación a los trabajadores fijos discontinuos. Un 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. En ambos casos se computan los servicios efectivamente prestados con esta finalidad. Además, el trabajador que presta servicios a tiempo completo carece de las oportunidades de pluriempleo que tiene el trabajador fijo-discontinuo, lo que justifica el régimen indemnizatorio de este último.

En definitiva, la indemnización por despido de los trabajadores fijos discontinuos no se calcula 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.

Del mismo modo, la **Sentencia número 9741/2022, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de fecha 2 de junio de 2022**, señala:

Dado que en materia de despido cuando afecta a periodos basados en una relación fijo-discontinua, se debe tener en cuenta los periodos de actividad en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios.

También, en hilo con las anteriores, la **Sentencia número 773/2022, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, de fecha 31 de marzo de 2022**, que reitera la doctrina jurisprudencial acerca del tiempo de prestación de servicios de los fijos discontinuos para el cálculo de la indemnización, cuando señala:

(...) se invoca la Jurisprudencia relativa a que la indemnización por despido de los trabajadores fijos discontinuos no se calcula según los años naturales sino en función de los periodos de actividad en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios, de manera que la variable indemnizatoria del art. 56 Estatuto de los Trabajadores relativa a los años de servicio no puede incluir los periodos de inactividad del trabajador fijo-discontinuo porque en ellos no realiza prestación de servicios.

Se trata así, no de una novedad de la reforma laboral, sino de una previsión que viene a recordar, especialmente, que la antigüedad de los fijos discontinuos, a efectos de condiciones laborales, será la del primer contrato, no pudiendo ser discriminados. Pero no altera en modo alguno la doctrina judicial y la jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de indemnizaciones por despido, que, como decimos, en el caso de los fijos discontinuos, únicamente reconocía el tiempo efectivo de prestación de servicios.

4.4.5. El fijo-discontinuo a tiempo parcial, solo si lo contempla el convenio colectivo.

Igualmente, aunque ello no es una novedad de la reforma laboral, la norma fija que únicamente podrán celebrarse contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuando el convenio colectivo así lo autorice.

Esto quiere decir que, si el convenio colectivo no dice nada, no es posible la celebración de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.

4.4.6. Todos los fijos, los mismos derechos.

Por último, debemos tener en cuenta que los trabajadores fijos-discontinuos tienen los mismos derechos que los trabajadores fijos ordinarios, no pudiendo ser discriminados en el ejercicio de sus derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos. De hecho, se establece también la obligación del empresario de informar al trabajador fijo-discontinuo sobre la existencia de puestos vacantes indefinidos ordinarios.

4.4.7. El caso especial de contrata y subcontratas.

Por otro lado, señala la norma que en los casos en los que la contratación fija discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontrata o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. En estos casos, los convenios colectivos podrán establecer un plazo máximo de inactividad, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Es decir, aquellos trabajos en los que se actúe como contrata o subcontrata, el periodo de inactividad máximo será el que digan los convenios colectivos, y, en defecto de previsión, el periodo máximo será de tres meses.

También se traslada a la negociación colectiva la posibilidad de establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, por lo que es recomendable analizar qué dice nuestro convenio colectivo de aplicación.

4.5. Otras modalidades contractuales: Formación y Sustitución.

Aunque su uso no está muy extendido en el sector agrario, existen en la normativa vigente otras opciones de contratación que pueden ser utilizadas en función de las necesidades de la empresa.

4.5.1. Los contratos formativos.

Con los cambios introducidos por la reforma laboral, los contratos formativos se dividen en: contrato de formación en alternancia y contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

4.5.1.1. Disposiciones comunes.

A continuación, antes de exponer las características singulares de cada contrato, explicaremos de forma breve y concisa cuales son las características comunes en ambas modalidades de contratación.

La acción protectora de la Seguridad Social, para las personas con las que se celebre este tipo de contratos, comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones (incluido desempleo y FOGASA).

Interrumpen el cómputo de duración de contrato situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo en el embarazo o lactancia y violencia de género.

Deberá formalizarse por escrito el contrato, debiendo especificarse el contenido de las prácticas y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Además, los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales serán determinados por el convenio colectivo de aplicación.

No será de aplicación lo dispuesto en limitación de edad o duración de contrato para aquellos contratos formativos que se celebren con personas con discapacidad o situación de exclusión social, en el caso que sean contratados por empresas cualificadas y registradas adecuadamente.

Aquellas empresas que desarrollen medidas de flexibilidad interna podrán celebrar este tipo de contratos cuando no se encarguen de sustituir a personas con medidas de suspensión o reducción de jornada.

En caso de que, al finalizar el contrato, la persona trabajadora siga en la empresa, no se le establecerá un nuevo periodo de prueba, computando el tiempo que ha estado en la empresa bajo modalidad de contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

Aquellos contratos que se celebren en fraude de ley o incumplimiento las obligaciones por parte de la empresa se entenderán como indefinidos de carácter ordinario.

La empresa deberá poner en conocimiento de la RLT aquellos acuerdos de cooperación educativa que completen la contratación formativa, que incluyan lo relativo a planes formativos individuales, requisitos y condiciones en las que se desarrollará la actividad. Deberá informar también a la RLT sobre aquellos contratos que se celebren en un único ciclo.

Por último, hacer referencia a la negociación colectiva, momento en el que se fijarán los criterios y procedimientos a seguir para obtener una presencia equiparada entre hombres y mujeres bajo esta modalidad de contratación, así como el compromiso de la empresa a la hora de convertir dichos contratos en indefinidos. En caso de que, una empresa pretenda celebrar este tipo de contratos, deberá solicitar al servicio público de empleo, información sobre las personas a las que pretende contratar, y si estas han estado contratadas previamente bajo la misma modalidad. Una vez obtenida la información, se dará traslado a la RLT.

4.5.1.2. Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia, regulado en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Respecto a sus características, podemos destacar las siguientes:

- I. Puede celebrarse con personas que carezcan de cualificación profesional y no podrá celebrarse cuando la actividad o puesto de trabajo haya sido desempeñado con anterioridad bajo la persona trabajadora en la misma empresa por un tiempo superior a seis meses.
- II. Las personas que se rijan bajo esta modalidad de contrato deberán tener entre 16 y 30 años.
- III. La actividad deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación I, integrándose en un programa de formación común, bajo el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- IV. Se pondrá a disposición de la persona contratada un tutor del centro y otro de la empresa, con suficiente experiencia en las tareas encomendadas, para poder darle buen seguimiento en el plan formativo.
- V. Serán los centros de formación profesional, quienes, con la participación de la empresa, elaborarán planes formativos individuales donde se especifica: contenido de la formación, calendario, actividades y requisitos para el cumplimiento de objetivos. Es importante en este tipo de contratación, tanto la formación teórica impartida por el centro de formación o empresa, como la formación práctica.
- VI. Duración establecida en el plan formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de los años, existiendo la posibilidad de un solo contrato de forma no continuada a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios. En caso de existir uno con duración inferior a la legal establecida, y sin haber obtenido el título, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre partes hasta la obtención de dicho título.
- VII. Solo podrá celebrarse un contrato de esta modalidad por ciclo formativo o titulación universitaria, pero, sí que se podrán formalizar con varias empresas en el mismo ciclo, siempre que sean de actividades distintas.
- VIII. El tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación de la empresa o de la jornada máxima legal. No se pueden realizar horas complementarias, extraordinarias (salvo en supuestos de reparación de siniestros o daños urgentes), trabajos nocturnos y trabajo a turnos.
- IX. No podrá establecerse periodo de prueba.
- X. La retribución vendrá establecida en el Convenio Colectivo de aplicación, y en su defecto, no podrá ser inferior al 70% e primer año ni a 75% el segundo, con respecto a la retribución fijada para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas. No podrá ser inferior al SMI en relación con el tiempo de trabajo efectivo.

4.5.1.3. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Viene regulado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, y posee características similares al antiguo contrato de prácticas, cuya finalidad es obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

Respecto a sus características, podemos destacar las siguientes:

- I. Pueden ser contratados bajo esta modalidad quienes estuviese en posesión de título universitario grado medio, grado superior, especialista, máster profesional, certificado del sistema de formación profesional o quienes posean un título equivalente a las enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.
- II. Se deberá celebrar dentro de los tres años siguientes, o en caso de persona con discapacidad cinco años siguientes a la terminación de los estudios. Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año (dentro de esos límites los convenios colectivos podrán determinar su duración). Además, no podrá celebrarse con personas que ya hayan obtenido experiencia profesional en la misma actividad en la empresa por un periodo de más de tres meses (no computando las prácticas curriculares obligatorias).
- III. Se puede establecer un periodo de prueba, que no podrá exceder de un mes a no ser que el convenio colectivo determine otro periodo específico.
- IV. La empresa elaborará un plan formativo individual especificando el contenido de la práctica, asignando un tutor encargado del seguimiento de la actividad.
- V. Cuando finalice dicho contrato, se podrá solicitar el certificado de contenido de la práctica realizada.
- VI. No podrán realizar horas extraordinarias, salvo en supuestos de reparación de siniestros o daños urgentes.
- VII. La retribución será la fijada en el convenio colectivo de aplicación o en su defecto la del grupo profesional que realice las funciones encomendadas. No podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato de formación en alternancia ni al SMI en relación al tiempo de trabajo efectivo.

4.5.2. Los contratos de sustitución.

El contrato de interinidad, previamente conocido como contrato por sustitución, viene regulado en el artículo 15.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo consignarse en éste el nombre del trabajador sustituido y la causa de sustitución. Hay que tener en consideración que, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo con el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto, teniendo como tope máximo 15 días.

Además, podrá celebrarse este tipo de contrato para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando las causas sean las legalmente establecidas o reguladas en el convenio de aplicación.

Por último, podrá tener como objeto la cobertura de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante un contrato fijo.

Sus características principales:

Respecto a su jornada:

Debería celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:

- III. Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- IV. Cuando el contrato se realizase para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejercitasen el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se hubiese acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

Respecto a su duración:

- I. La duración sería la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- II. Cuando el contrato se realizase para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración sería la del tiempo que durase el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.
- III. Cuando el contrato se celebre para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Respecto a su formalización:

El contrato debía formalizarse siempre por escrito y especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se produciría tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determinaba su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.

Respecto a su extinción:

El contrato de interinidad se extinguiría, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produjese cualquiera de las siguientes causas:

- I. La reincorporación del trabajador sustituido.
- II. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- III. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- IV. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

Hay que tener también en cuenta que los contratos de interinidad no computan en la nueva concatenación de contratos establecida en la reforma.

4.6. Sanciones

Debemos ser conscientes de que la reforma laboral operada ha elevado considerablemente las sanciones a imponer en caso de fraude de ley en la contratación, recogándose las siguientes modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social:

- El artículo 6 habla de las infracciones LEVES en materia de relaciones laborales:

No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3 y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora queda así:

No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7 y 16.7 del Estatuto de los Trabajadores.

- El apartado 2 del artículo 7 habla de las infracciones GRAVES en materia de relaciones laborales:

La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites

temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.

Ahora queda así:

La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.

- Se incorpora una nueva letra c) bis al artículo 40.1, con la siguiente redacción:

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.

b) Las GRAVES con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

c. bis. Las infracciones GRAVES señaladas en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

De tal forma que resulta esencial un análisis exhaustivo de las necesidades contractuales y elegir adecuadamente la modalidad contractual a utilizar.





