

PRINCIPALES CONTRATOS LABORALES APLICABLES EN LAS EMPRESAS AGROALIMENTARIAS

Dra.LUISA VICEDO CAÑADA

Profesora Facultad de Derecho, Universidad Católica de Valencia

Secretaria de sección Derecho Agrario del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia.

RESUMEN: En el presente trabajo se pretende analizar aquellas fórmulas contractuales laborales más empleadas en las empresas agroalimentarias por ser capaces de adaptarse a las exigencias de las mismas. Nos referimos a las exigencias o necesidades provocadas por el porcentaje de acumulación de trabajo en determinadas épocas del año permaneciendo estable la plantilla el resto del tiempo o incluso interrumpir la actividad hasta la próxima temporada, o fácil adaptación por su régimen flexible.

Se trata de figuras que poseen tanto carácter temporal (eventual) como indefinido, e incluso con períodos de inactividad (fijo-discontinuo), de tal manera que destacan por su gran adecuación a las necesidades de personal tanto en determinados momentos del año; como de año en año hasta la próxima acumulación de trabajo.

Son tipos contractuales moldeables a las exigencias del sector empresarial agroalimentario y por tal motivo hemos considerado que merecen un análisis en cuanto a su régimen legal en la legislación laboral vigente, y así como respecto a la diferenciación entre los mismos. Por tanto, este trabajo se orienta desde el Ordenamiento Jurídico laboral.

Summary: The present work tries to analyze those contractual labor formulae more employees in the food-processing companies for being capable of adapting to the requirements of the same ones. We refer to the requirements or needs provoked by the percentage of accumulation of work in certain epochs of the year remaining stably the insole the rest of the time or even to interrupt the activity up to the next season, or easy adjustment for his flexible regime.

It is a question of figures that they possess so much temporary (eventual) as indefinite, and enclosed character with periods of stagnation (fixedly - discontinuously), in such a way that they stand out for his great adequacy to the needs of personnel so much in certain moments of the year; since of year in year up to the next accumulation of work.

They are contractual types moldeables to the requirements of the managerial food-processing sector and for such a motive we have thought that they deserve an analysis as for his legal regime in the in force labour legislation, and as well as with

regard to the differentiation between the same ones. Therefore, this work is orientated from the Juridical labor Classification.

SUMARIO: I El contrato de trabajo indefinido fijo-periódico. II. El contrato de trabajo eventual. III. El contrato de trabajo fijo-discontinuo. IV. Delimitaciones

I. EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO FIJO-PERIÓDICO

A tenor del artículo 12.2 y 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el trabajo a tiempo parcial prestado por tiempo indefinido podríamos distinguir, a saber: entre el trabajo a tiempo parcial por tiempo indefinido ordinario (no bonificado), el fijo-periódico, y en último lugar el trabajo a tiempo parcial concentrado.

El primero hace referencia a aquél trabajo que se presta de forma interrumpida a lo largo del año, año tras año, pero eso sí, en una jornada inferior a la del tiempo completo.

El segundo corresponde a trabajos fijos dentro del volumen normal de la empresa, pero que únicamente se realizan en determinados períodos al año. La prestación se desempeña de forma interrumpida año tras año, pero siempre conociendo con seguridad la fecha exacta de los servicios.

En síntesis, podríamos decir que la principal diferencia entre el trabajo a tiempo parcial por tiempo indefinido y el fijo-periódico reside en que en el primer caso se trata de una prestación que se realiza a lo largo del año de manera continuada. Mientras que, por el contrario, el segundo responde a actividades que se prestan dentro del volumen normal de la empresa, pero no a lo largo del año¹, aunque sí de forma

¹ . El TSJ de Castilla-León (Valladolid) en Sentencia de 29 de octubre de 1996, distingue en un supuesto concreto la diferencia entre un fijo-discontinuo y un contrato temporal de obra o servicio determinado, en este caso el Tribunal interpretó que se trataba de un contrato de obra y no de un fijo-discontinuo –pese a la apariencia externa –, ya que aunque efectivamente los es prestaban servicios en diferentes y sucesivos períodos, tales prestaciones se materializaban en diversos y concretos proyectos, que se programan cada año, y poseen su dotación presupuestaria correspondiente, proyectos en los que además han de influir circunstancias climáticas y de producción, que se traducen en los objetivos marcados, y que por ello tienen sustantividad y autonomía propia para quedar incluidos dentro del contrato de obra o servicio determinado. Asimismo, el TSJ de Castilla- León (Burgos) en sentencia de 9 de febrero de 1998 señala que tanto en el contrato eventual como en el de obra o servicio determinado, la necesidad de trabajo es imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo o reiteración. De igual forma, el TSJ de Extremadura en Sentencia de 27 de marzo de 1998, traza la diferencia entre el contrato de obra o servicio determinada y el fijo-discontinuo. Además, la Sentencia del TSJ de Baleares de 16 de abril de 1998, señala que la retroacción de los efectos de la condición de trabajador fijo-discontinuo a los períodos contratados como eventual con anterioridad a la adquisición de dicha condición, ya sea por reconocimiento de

continuada², pero únicamente en determinados períodos del año³. La prestación se interrumpe⁴ hasta el año siguiente, que vuelve a prestarse en unos ciclos concretos⁵.

La Sentencia del TSJ de La Rioja de 5 de noviembre de 2002, establece las diferencias entre el trabajador fijo, el indefinido a tiempo parcial y el trabajador fijo-discontinuo. Se trataba de un caso en el que una trabajadora solicitaba que se le reconociera el derecho a una relación laboral de carácter fijo o indefinido, y no de carácter fijo-discontinuo.

El TSJ entendió que se trataba de una trabajadora a tiempo parcial, porque su jornada en el período del año que presta era inferior a la del trabajador comparable a tiempo completo. Sin embargo, si su jornada hubiera sido la equivalente a un

la propia empresa, como por sentencia declarativa, depende de las circunstancias que concurran en cada caso, como tipos de contratos realizados en cada caso.

² . Mercader Uguina, J.R., “Medidas de fomento de la ocupación y de control del fraude en la protección por desempleo”, RL, números 5 y 6, 1994, pp. 210 y s.s. y Martínez De Viegol Lanzagorta, A., “La problemática...”, op.cit., p. 58, consideran que no se adquiere la condición de trabajador fijo-discontinuo por prestar servicios en actividades de temporada, sino por haber sido contratado inicialmente con tal carácter, o por haber sido llamado o contratado repetitivamente al comienzo de la actividad cíclica y periódica. En este mismo sentido se pronuncia el TSJ en sentencia de 8 de julio de 1992.

³ . Puede ocurrir que se a su vez el fijo-discontinuo se confunda con un tipo de contrato de trabajo temporal, el eventual, sin embargo la diferencia radica en que el fijo-discontinuo presta sus servicios en determinadas épocas concretas del año y no en el resto de éste, mientras que los eventuales responden a un incremento de la actividad de la empresa en una determinada época, sin que ésta sea cíclica o repetitiva. Así, lo ha entendido el TS en sentencia de 27 de septiembre de 1988, Ar. 7129. En esta línea se encuentran las siguientes sentencias, a saber: TSJ Aragón de 15 de septiembre de 1989, Ar. 786; TSJ de Cataluña de 26 de enero de 1993, Ar. 449; TCT de 23 de septiembre de 1986, Ar.8281. Sin embargo, el TSJ de Galicia en Sentencia de 23 de julio de 1998 para dos casos idénticos, como era el supuesto del personal que prestaba servicios en la campaña de incendios en la Xunta de Galicia como del que realizaba su actividad en la Residencia de Tiempo Libre de C. Orense, entendió que se traba de contratos eventuales o de obra o servicio determinado perfectamente válidos, que fueron concertados para cubrir necesidades de la Administración en aquellos supuestos, negándoles la condición de fijos-discontinuos. Tomando como fundamento que por el hecho de que las actividades se hayan prestado de forma cíclica en varios años no quiere decir que esos puestos de trabajo hayan de adquirir la condición de fijo-discontinuo, ya que no poseen carácter permanente, sino por el contrario, temporal, y atienden a un esfuerzo coyuntural para cada campaña, que puede variar según las planificaciones anuales y los objetivos específicos de cada temporada, y dependiendo además de las disponibilidades presupuestarias.

Además, la Sentencia del TSJ de Baleares en sentencia de 15 de diciembre de 1992, señala que al fijo-discontinuo lo califica el tratarse de una prestación de trabajo de carácter normal y permanente respecto al objeto de la empresa, aunque de realización intermitente, ya sea la empresa de actividad permanente o temporal.

⁴ . Sentencia del TSJ de Castilla y León (Burgos) de 9 de febrero de 1998, afirma que existe contrato fijo-discontinuo si independientemente de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo intermitente o cíclico, a saber en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad.

⁵ . TCT en sentencia de 20 de diciembre de 1985, el final de cada tracto no supone la extinción del contrato de trabajo, sino una simple interrupción, ya que se trata precisamente de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, sin que por el mero hecho de que en cada temporada la empresa concierte un nuevo contrato de trabajo no supone la ruptura con el contrato originario.

trabajador a tiempo completo, deberíamos hablar de fijo-discontinuo, ya que éste se caracteriza por ser un trabajo intermitente, pero a jornada completa.

Otra circunstancia es que nos encontramos ante una actividad que posee carácter fijo-discontinuo, pero, que, sin embargo se repite en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, frente al fijo-discontinuo, cuyo rasgo individualizador es el total desconocimiento de las mismas. Ello se sustentaba en que en el propio contrato de trabajo las fechas se habían determinado.

Posteriormente, se halla otra Sentencia del TSJ de La Rioja, de 4 de febrero de 2003, en la que un trabajador fijo de trabajo discontinuo pretende ser considerado como un trabajador a tiempo completo. La sentencia pasa a analizar el caso para determinar si se trata de un contrato de trabajo discontinuo a tiempo completo o a tiempo parcial. Lo que lleva a concluir que se trata de un supuesto de trabajo a tiempo parcial, ya que no ha superado el límite legal.

II. EL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

El objeto de este contrato es atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de actividad normal de la empresa. Se encuentra recogido en el artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por los apartados ocho y diez del artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio); el R.D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. De 8 de enero de 1999); artículo tercero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio); Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

Este contrato responde a un incremento de la actividad empresarial caracterizada por la demanda de bienes o servicios que tiene que prestar el empresario por encima de lo que sería normal, es decir, un aumento de la producción ocasional, al que la ley le marca un máximo de 6 meses, que si se supera ese plazo la eventualidad deja de ser considera como tal, transformándose en una situación normal de la producción. Por lo tanto dos son los rasgos que caracterizan a este contrato: la ocasionalidad de la contratación y el aumento de la producción.

El convenio colectivo sectorial de ámbito nacional o en su defecto de ámbito inferior, podrá determinar las actividades que podrán contratarse trabajadores eventuales, y el porcentaje máximo en relación con el total de la plantilla, y fijar un número máximo de contratos eventuales.

Aunque el E T no exige para este tipo de contratos la forma escrita, si debe realizarse por escrito si la duración es superior a las cuatro semanas, O si se celebran a tiempo parcial. Debiendo expresarse con claridad la causa de la eventualidad y la

duración del contrato de trabajo. Esta omisión lleva a la presunción de celebrarse por tiempo indefinido y si es a tiempo parcial a tiempo completo, salvo prueba en contrario que pruebe el carácter temporal o parcial del contrato de trabajo.

La duración máxima será de 6 meses, sin existir una duración mínima. De todos modos, la duración máxima podrá verse modificada por el convenio colectivo sectorial en concreto, así como el período en que se habrán de prestar, debido al carácter estacional en que dicha actividad se pueda producir: 13 meses y medio dentro de un período de 18 meses. Los convenios colectivos podrán modificar indistintamente:

- 1º La duración máxima del contrato
- 2º El período dentro del cual puede celebrarse
- 3º Ambas cosas

En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, **no siendo superior a doce meses.**

El contrato eventual fijado por tiempo inferior a 6 meses se podrá prorrogar voluntariamente sin sobrepasar esos 6 meses. Pero sólo si se trata de actividad de carácter estacional y admite una única prórroga.

La jornada puede pactarse o a tiempo completo o a tiempo parcial.

Estos contratos se extinguen por la llegada del plazo por el que se concertaron o prolongaron, previa denuncia de una de las partes, y sino se denuncia una vez llegado el plazo se continuará trabajando hasta los seis meses(o el que la norma sectorial establezca), pero si ya se hubieran superado estos se considerará prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

No hay obligación de preaviso, ya que su duración no es superior a un año. Pero si hay derecho a una indemnización de 8 días de salario por año de servicio.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite 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 presumirán por tiempo indefinido, los celebrados en fraude de ley.
- Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

III. EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO-DISCONTINUO

El artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, determina que se entenderá por trabajo fijo-discontinuo a aquél que tenga por objeto prestaciones de servicios con carácter intermitente, que no se repitan en fechas ciertas, pero siempre dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

La legislación laboral reconoce el derecho a que el trabajador pueda reclamar ante la jurisdicción competente por despido en el supuesto que dicho llamamiento no se realice, en plazo de caducidad de 20 días desde que tuviera conocimiento de la falta de llamamiento, es decir, como el caso del despido improcedente.

Respecto a la forma, y en la misma línea que la regulación precedente, se exige la forma escrita, y que además conste en su contenido la duración estimada de la actividad, la jornada laboral y su distribución⁶, así como la forma y orden de llamamiento establecida en el convenio colectivo aplicable.

En último lugar, cabe hacer referencia a la protección social de este tipo de trabajadores. Así, en un primer momento el Real Decreto-Ley 5/2001, los había excluido del ámbito legal del contrato a tiempo parcial, y en consecuencia se les aplicaba el mismo sistema de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, la Ley 12/2001, ha modificado esta previsión, y los ha equiparado a efectos de protección social, a los trabajadores a tiempo parcial, resultándoles de aplicación el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial a tenor de su artículo 1^o7.

⁶. Estas determinaciones las exigía la Ley 55/1999.

⁷. “Artículo 1. *Ámbito de aplicación.* 1. *Lo establecido en el capítulo II de este Real Decreto será de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón y a los que,*

Asimismo, los trabajadores fijos-discontinuos tendrán la consideración de encontrarse en situación legal de desempleo en los períodos de inactividad productiva. Esta situación se acredita cuando dejen de prestar servicios ya sea por haberse terminado o por haberse interrumpido la actividad de temporada. Esta protección se aplica tanto a los contratos fijos discontinuos – concertados antes del 4 de marzo de 2001 (fecha de entrada en vigor de la normativa reformadora de urgencia)-, como a los contratos de carácter fijo discontinuo posteriores a esa fecha⁸.

En consecuencia, mientras que con anterioridad a la reforma de 2001 los trabajadores fijos periódicos podían acreditar su situación de desempleo en los períodos de inactividad con el artículo 1.2 de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad⁹, se les excluyó de esta posibilidad que les beneficiaba¹⁰. Esta nueva situación provocaba que entre dos colectivos a los que resulta aplicable el mismo sistema de Seguridad Social en los períodos de inactividad la contingencia por desempleo sea distinta, con lo cual suponía un trato desigual y discriminatorio, que choca frontalmente con el principio de no discriminación que se extiende desde la Directiva comunitaria, y que debe regir en toda la regulación del tiempo parcial.

Recientemente el Real Decreto—Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo ha modificado el número 4) del apartado 1 del artículo 208

siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar”.

⁸. La Disposición Adicional Cuarta de la Ley 45/2002. “*Protección por desempleo de trabajadores fijos de carácter discontinuo. La protección por desempleo de los trabajadores fijos de carácter discontinuo derivada de lo dispuesto en el artículo 208.1.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social será de aplicación tanto a los trabajadores con contratos de fijo discontinuo concertados antes del 4 de marzo de 2001 de conformidad con el artículo 12.3.a) del Estatuto de los Trabajadores en su redacción anterior al Real Decreto—Ley 5/2000, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y Mejora de su Calidad, como a los trabajadores con contratos de fijos discontinuos concertados con posterioridad a dicha fecha”.*

⁹. BOE 13/12/2003, artículo 1.2: “*Se modifican el párrafo c y el párrafo g del número 1 y el número 4 del apartado 1, así como el número 2 del apartado 2 de artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, asimismo, se añade un nuevo apartado 4 a dicho artículo. Todos ellos quedan redactados en los términos siguientes:*

1. Cuando se extinga su relación laboral:

c. Por despido.

g. Por resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.

4. Igualmente se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, de acuerdo con lo que se disponga en desarrollo de esta norma, en los períodos de inactividad productiva”.

¹⁰. Artículo 208.1.4. LGSS modificado por Ley 45/2002, artículo 1º.dos “*Igualmente se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, de acuerdo con lo que se disponga en desarrollo de esta norma, en los períodos de inactividad productiva”.*

del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio¹¹, de tal manera que se les ha reconocido a los fijos periódicos el derecho a desempleo en los períodos de inactividad. Este hecho ha supuesto que los trabajadores fijos discontinuos y los fijos periódicos.

IV. DELIMITACIONES

La forma eventual representa un tipo de contrato temporal que intenta dar respuesta, en un momento determinado, a una acumulación de tareas o exceso de pedidos. Se trata de un incremento del trabajo que posee un carácter esporádico, y que no tiende a permanecer en el tiempo. El legislador ha considerado que para poder calificar de esporádico ese exceso, no ha de tener una duración superior a seis meses, en un período de referencia de un año. Este plazo de tiempo puede ser ampliado vía Convenio colectivo hasta un máximo de trece meses y medio dentro de uno de dieciocho meses. Su particularidad radica, pues, en la vida de la relación laboral, y no en su jornada. Esta puede pactarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

EL rasgo que singulariza al contrato fijo discontinuo reside en la duración de la relación laboral: indefinida, pero intermitente. Por tanto, tomamos otra vez como pauta para el deslinde la duración de la prestación, y no la jornada.

Se trata, pues, de una prestación a tiempo completo, aunque de forma excepcional por la vía del Convenio colectivo sectorial, puede desempeñarse a tiempo parcial, sin que ello implique el tratarse de un trabajo propiamente a tiempo parcial, con la subsiguiente aplicación de su régimen jurídico.

Puede ocurrir que se a su vez el fijo-discontinuo se confunda con un tipo de contrato de trabajo temporal, el eventual, sin embargo la diferencia radica en que el fijo-discontinuo presta sus servicios en determinadas épocas concretas del año y no en el resto de éste, mientras que los eventuales responden a un incremento de la actividad de la empresa en una determinada época, sin que ésta sea cíclica o repetitiva. Así, lo ha entendido el TS en sentencia de 27 de septiembre de 1988, Ar. 7129. En esta línea se encuentran las siguientes sentencias, a saber: TSJ Aragón de 15 de septiembre de 1989, Ar. 786; TSJ de Cataluña de 26 de enero de 1993, Ar. 449; TCT de 23 de septiembre de 1986, Ar.8281. Sin embargo, el TSJ de Galicia en Sentencia de 23 de julio de 1998 para dos casos idénticos, como era el supuesto del personal que prestaba servicios en la campaña de incendios en la Xunta de Galicia como del que realizaba su actividad en la

¹¹. Artículo 208.1.4) *“Igualmente, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, en los períodos de inactividad productiva”*.

Residencia de Tiempo Libre de C. Orense, entendió que se traba de contratos eventuales o de obra o servicio determinado perfectamente válidos, que fueron concertados para cubrir necesidades de la Administración en aquellos supuestos, negándoles la condición de fijos-discontinuos. Tomando como fundamento que por el hecho de que las actividades se hayan prestado de forma cíclica en varios años no quiere decir que esos puestos de trabajo hayan de adquirir la condición de fijo-discontinuo, ya que no poseen carácter permanente, sino por el contrario, temporal, y atienden a un esfuerzo coyuntural para cada campaña, que puede variar según las planificaciones anuales y los objetivos específicos de cada temporada, y dependiendo además de las disponibilidades presupuestarias.

Además, la Sentencia del TSJ de Baleares en sentencia de 15 de diciembre de 1992, señala que al fijo-discontinuo lo califica el tratarse de una prestación de trabajo de carácter normal y permanente respecto al objeto de la empresa, aunque de realización intermitente, ya sea la empresa de actividad permanente o temporal.

La sentencia del TSJ de Castilla y León (Burgos) de 9 de febrero de 1998, afirma que existe contrato fijo-discontinuo si independientemente de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo intermitente o cíclico, a saber en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad.

El TSJ de Castilla-León (Valladolid) en Sentencia de 29 de octubre de 1996, distingue en un supuesto concreto la diferencia entre un fijo-discontinuo y un contrato temporal de obra o servicio determinado, en este caso el Tribunal interpretó que se trataba de un contrato de obra y no de un fijo-discontinuo –pese a la apariencia externa -, ya que aunque efectivamente los es prestaban servicios en diferentes y sucesivos períodos, tales prestaciones se materializaban en diversos y concretos proyectos, que se programan cada año, y poseen su dotación presupuestaria correspondiente, proyectos en los que además han de influir circunstancias climáticas y de producción, que se traducen en los objetivos marcados, y que por ello tienen sustantividad y autonomía propia para quedar incluidos dentro del contrato de obra o servicio determinado. Asimismo, el TSJ de Castilla- León (Burgos) en sentencia de 9 de febrero de 1998 señala que tanto en el contrato eventual como en el de obra o servicio determinado, la necesidad de trabajo es imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo o reiteración. De igual forma, el TSJ de Extremadura en Sentencia de 27 de marzo de 1998, traza la diferencia entre el contrato de obra o servicio determinada y el fijo-discontinuo. Además, la Sentencia del TSJ de Baleares de 16 de abril de 1998, señala que la

retroacción de los efectos de la condición de trabajador fijo-discontinuo a los períodos contratados como eventual con anterioridad a la adquisición de dicha condición, ya sea por reconocimiento de la propia empresa, como por sentencia declarativa, depende de las circunstancias que concurran en cada caso, como tipos de contratos realizados en cada caso.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M., *Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, 1978.

ALARCÓN CARACUEL, M.R., *La ordenación del tiempo de trabajo*, 1988, Madrid.

ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Duración, Jornada y Salario”, en *La reforma laboral de 1994*.

ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Trabajo a tiempo parcial y fijos-discontinuos”, *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García*, Madrid, 1995.

ALBIOL MONTESINOS, BLAT MELLADO, CAMPS RUIZ, GARCÍA NINET, LÓPEZ GANDÍA, RAMÍREZ MARTÍNEZ, SALA FRANCO, *Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1981.

ALBIOL MONTESINOS, CAMPS RUIZ, GARCÍA NINET Y SALA FRANCO en *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 1984.

ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L., GARCÍA NINET, I., LÓPEZ GANDÍA, J., Y SALA FRANCO, T. *Derecho del Trabajo*, Valencia, 1997.

ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L., GARCÍA NINET, I., LÓPEZ GANDÍA, J., Y SALA FRANCO, T. *Derecho del Trabajo*, 6ª Edición, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1991.

ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L.M., GOERLICH PESET, J.M., *La reforma laboral de 1997*, Valencia, 1997.

ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L.M., GOERLICH PESET, J.M., *La reforma laboral de 1997. Actualizada con las Leyes de 26 de diciembre de 1997*, Valencia, 1998.

ALFONSO MELLADO, C.L., y GARCÍA ORTEGA, J., “Jornada y ordenación del tiempo de trabajo”, 1994.

ALFONSO MELLADO, C.L., PEDRAJAS MORENO, A., SALA FRANCO, T. “Sobre la posibilidad de conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial”, *Relaciones Laborales*, nº1, Enero, 1995.

ALFONSO MELLADO, C.L., *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Valencia, 1999.

ALONSO GARCÍA, *Curso de derecho del Trabajo*, Barcelona, 8ª edición, 1982.

- ALONSO GARCÍA *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1985.
- ALONSO LIGERO “Lactancia y guarda “, en *El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo VII, dirigidos por Borrajo Dacruz, Madrid, 1982.
- ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE *Derecho del Trabajo*, 13ª edición. Revisada, Universidad Complutense, Madrid, 1991.
- ALONSO OLEA, M., *Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentarios breve*, Madrid, 1978.
- ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, 6ª Edición renovada, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1980.
- ALONSO OLEA, M., *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, 1980. AA. VV "El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo", *Revista de Derecho Privado*, Madrid, 1981.
- ALONSO OLEA, M., “Trabajo a tiempo parcial”. *Estatuto de los Trabajadores: texto y comentario*, Madrid, 1980.
- ALONSO OLEA, M., *Estatuto de los Trabajadores: texto y comentario*, Madrid, 1995.
- AMAT ESCANDELL, L.A., *Derecho Agrario*, Valencia, 1966.
- ARAMENDI SÁNCHEZ, P., “Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento del empleo”. *La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo*. Cuadernos de Derecho Judicial. Madrid, 1995.
- BALLESTER PASTOR, A. y VICENTE PALACIO, A., “La contratación temporal estructural. Modificaciones operadas por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo”, *Tribuna Social*, nº 124, 2001, p.19.
- CASAS BAAMONDE, E., “La nueva de los contratos de trabajo a tiempo parcial (y del trabajo fijo periódico y fijo discontinuo, de la jubilación parcial y gradual y de los contratos de relevo)” *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2002.
- CRUZ VILLALÓN, J., “Breve panorama del régimen de los trabajadores fijos discontinuos”, *Tribuna Social*, nº85, 1998,p .47.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R.,”Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001” *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2001.
- GARCÍA ORTEGA, J., *Las relaciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos*, Madrid, 1990.
- GOERLICH PESET, J. M., “Trabajadores fijos periódicos y fijos discontinuos: ¿el final de una larga discusión?”, *Temas laborales, Monográfico sobre la Reforma Laboral de 2001*, nº 61,2001, p.142.

LÓPEZ LÓPEZ, J., “Notas sobre los contratos de trabajo de duración determinada y la delimitación del término” en *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los Profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1980, p. 360.

MARTÍNEZ ABASCAL, V., “El contrato y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico” *Revista Española Derecho Trabajo* número 36, 1988.

MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A., “La problemática en torno a la subsunción del trabajo fijo-discontinuo dentro del trabajo a tiempo parcial” *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, número 20, 1995, p. 48.

RÍOS SALMERÓN, B., “La contratación de trabajadores fijos-discontinuos”, *Documentación Laboral*, 1985, nº 16.

RUIZ SALVADOR, J.A., *Trabajo a tiempo parcial y fijo-discontinuo. Especialidades de su protección social*, 2003.

YANINI BAEZA, J., *La contratación para trabajos fijos-discontinuos*, Madrid, 1998.