



Universidad de Oviedo

Facultad de Economía y Empresa

Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso académico 2024-2025

Trabajo fin de grado

**El impacto de género del nuevo régimen
legal del contrato fijo discontinuo**

Jorge Pereda Devita

RESUMEN

El régimen jurídico de los contratos fijos discontinuos en España se enfrenta a desafíos significativos, especialmente en términos de protección laboral y equidad salarial. Se destaca la brecha salarial persistente y la feminización de sectores como el hotelero, donde las "kellys" (limpiadoras de hotel) son emblemáticas de las luchas por mejores condiciones laborales. La negociación colectiva juega un papel crucial en abordar estas desigualdades, aunque persisten desafíos en términos de estabilidad laboral y acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional. Es fundamental revisar constantemente las políticas laborales y sociales para garantizar la protección adecuada de los derechos laborales y el bienestar de todos los trabajadores, especialmente aquellos con contratos fijos discontinuos.

PALABRAS CLAVE: Contrato fijo discontinuo, brecha salarial de género, negociación colectiva, protección laboral.

ABSTRACT

In Spain, fixed-term discontinuous contracts pose significant challenges, particularly regarding labor protection and wage equity. The persistent gender pay gap and feminization of sectors like hospitality, where the "kellys" (hotel cleaners) symbolize struggles for improved working conditions, are notable. Collective bargaining plays a crucial role in addressing these inequalities, yet challenges persist in terms of job stability and equitable access to professional development opportunities. Constant review of labor and social policies is essential to ensure adequate protection of labor rights and the well-being of all workers, especially those with fixed-term discontinuous contracts.

KEYWORDS: Fixed-term contracts, gender pay gap, collective bargaining, labor protection.

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
1. Interés del objeto de estudio	2
2. Objetivos	3
3. Estructura del trabajo	3
CAPITULO 1. GÉNERO Y CONTRATACIÓN LABORAL	4
1.1. Las desigualdades de género en el empleo	4
1.2. Análisis de ocupaciones laborales por género	7
1.3. Género, contratación y brecha salarial	12
1.4. La contratación fija discontinua y su feminización	15
CAPÍTULO 2: EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO. LA NORMATIVA ESPAÑOLA. 17	
2.1. Origen y evolución normativa	17
2.2. La reforma por el Real Decreto- Ley 32/2021: Aspectos clave.....	19
2.3. La nueva regulación del contrato fijo discontinuo: Caracterización general.....	22
CAPÍTULO 3. PRINCIPALES ELEMENTOS DE SU RÉGIMEN JURÍDICO	25
3.1 Forma y documentación del contrato	25
3.2. El llamamiento.....	27
3.3 Derechos reforzados y/o ampliados con la reforma laboral.....	30
3.3.1. Derechos para la conciliación de vida laboral y familiar	31
3.3.2. Cómputo de la antigüedad.....	31
3.3.3. Preferencias por la conversión en fijo ordinario	33
3.4. Fortaleciendo la protección por subsidios de desempleo: perspectivas de mejora	33
CAPÍTULO 4: NEGOCIACIÓN COLECTIVA	36
4.1. El papel de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2022, respecto a los contratos fijos discontinuos	36
4.2. Las Kellys.....	38
CONCLUSIONES	40
BIBLIOGRAFÍA	41

INTRODUCCIÓN

La razón por la que he elegido este tema se debe a la existencia de la desigualdad de género en nuestro mercado de trabajo, dónde la presencia de las mujeres en nuestro mercado laboral ha sido bastante reciente, y sí, están presentes en el mercado de trabajo, pero en la mayoría de los casos, con una alta precarización del empleo, sin poder alcanzar una igualdad de género plena o total.

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. se ha enfocado en la temporalidad de nuestro mercado, la cual genera inestabilidad, dando lugar a condiciones laborales precarias, dónde España es uno de los países, que más tasa de trabajos temporales tiene, y por ello la reforma laboral tiene el objetivo o la meta de transformar esta situación, con el fortalecimiento de los contratos indefinidos, reformulando así los contratos de tipo fijo discontinuo.

Uno de los problemas que he observado de nuestro mercado de trabajo es la alta tasa de temporalidad, y la alta tasa de paro, que prácticamente duplicaba a la media de Europa antes de la reforma laboral de 2022, afectando sobre todo a las mujeres, y a los jóvenes, por ello la reforma laboral tenía el objetivo de corregir la temporalidad de nuestro país.

Una crítica importante en este campo es la persistente brecha salarial de género en la sociedad, que obstaculiza la igualdad de género y oportunidades en el mercado laboral español. Esta disparidad salarial afecta tanto a las mujeres, como a la feminización de trabajos precarios, exponiéndolas a condiciones laborales precarias y salarios injustos.

Hay numerosos movimientos de lucha para enfrentar tal injusticia por ejemplo el movimiento de las Kellys o las camareras de pisos surge como una respuesta a esa injusticia laboral, luchando por una equidad de género, el cuál es dirigido mayoritariamente por mujeres representativas de sectores, tales como la hostelería, la limpieza, y el sector hotelero, poniendo de manifiesto las condiciones laborales con las que tienen que lidiar, teniendo un papel fundamental en el turismo, y siendo el principal motor para mantener los alojamientos turísticos.

Por otra parte, tenemos que hablar de la negociación colectiva, la cual tiene un papel fundamental, siendo esta una herramienta esencial a la hora de abatir esa precarización del trabajo, dando seguridad para lograr unas condiciones de trabajo aceptables.

1. Interés del objeto de estudio

Antes de la reforma laboral, nos encontrábamos en un proceso de recuperación después de haber salido de la crisis sanitaria que causó el COVID, una época en la que muchos trabajadores perdieron su empleo, y muchas empresas tuvieron que echar el cierre a sus negocios. Y no es que antes de ello, la situación de nuestro país fuera muy buena, sino más bien todo lo contrario, ya que desde hacía años la tasa de temporalidad iba en aumento, lo cual se debe a que España es un país de servicios, y muchas empresas se aprovechan de ello para reducir costes.

Por ello, se ha analizado la situación en la que se encuentran tanto mujeres y hombres en la actualidad más cercana, en la que se ha podido observar como en los sectores más precarios, sobre todo enfocados a la hostelería, restauración, ocio, etc. están altamente feminizados, y por ende en este trabajo se analiza un poco más en profundidad el caso de las camareras de pisos en el último capítulo.

Pero el objeto central del estudio es el impacto que ha tenido la reforma laboral en lo que se refiere al género, y más en concreto, al uso de un tipo de contrato, el contrato fijo discontinuo, que estaba pensado para dar a las personas trabajadoras una indefinición en sus puestos de trabajo, aunque la actividad no fuese continua en el tiempo.

Han pasado varios años desde la reforma laboral, y aunque los datos no sean muy claros, podemos decir que la situación no ha variado mucho, tal vez se hayan reducido los contratos temporales, pero solamente es una especie de “tapadera” de la verdadera situación en la que se encuentra nuestro país, ya que, aunque ahora se utilizan más los contratos fijos discontinuos, las personas se encuentran prácticamente igual que antes de la reforma laboral. Lo único que se consigue es camuflar la elevada tasa de temporalidad en la que nos encontramos

2. Objetivos

En este apartado, vamos a exponer los objetivos que se han tenido en cuenta a la hora de elaborar el trabajo fin de grado, divididos en un objetivo central o general, y en los objetivos más específicos.

Por un lado, el objetivo global del trabajo ha sido analizar el impacto que han tenido los contratos fijos discontinuos tras la reforma laboral; la preocupante brecha de género entre mujeres y hombres en el marco salarial; la alta feminización del trabajo precario; el análisis de la negociación colectiva con la reforma; y la exposición del caso de las camareras de pisos

Por otro lado, como objetivos específicos están el análisis de la evolución de los contratos fijos discontinuos en los últimos años, identificando los sectores en los que más se han implementado, como, por ejemplo, el caso de la hostelería; el análisis de la brecha salarial de género, dónde se investigan sus causas, tanto sociales como estructurales; también se estudia la feminización del empleo, la cual afecta a más de un sector, poniendo especial énfasis en las camareras de pisos, dónde exponemos sus condiciones laborales, por llamarlas así; y además exponemos el papel que ha tenido la negociación colectivo en la reforma laboral.

3. Estructura del trabajo

Este trabajo está estructurado, en primer lugar, con una introducción, la cual también recoge el objeto de interés del estudio, el objetivo general y los objetivos específicos; y también la estructura, la cual exponemos a continuación.

El trabajo fin de grado está dividido en 4 capítulos, dónde el primero que nos encontramos lleva por título Género y Contratación laboral, el cual está dividido en 4 apartados, en el primero se trata el tema de la desigualdad de género en el empleo, dónde se exponen distintas teorías; el segundo apartado de este primer capítulo analiza las ocupaciones laborales por género, dónde analizamos los datos en distintas tablas; el tercer apartado trata sobre género, contratación y brecha salarial, y en el último apartado del primer capítulo se analiza la contratación fija discontinua y su feminización

El segundo capítulo tiene por nombre el contrato fijo discontinuo, la normativa española, el cual se divide en tres apartados. El primero versa sobre el origen y la evolución normativa que han tenido los contratos fijos discontinuos haciendo un análisis desde sus inicios hasta la actualidad. El segundo apartado trata sobre los aspectos más esenciales de la reforma por el Real Decreto- Ley 32/2021; y en el último apartado nos encontramos la nueva regulación del contrato fijo discontinuo con una caracterización más general.

El tercer capítulo se divide en varios apartados, que exponen los elementos más relevantes del contrato fijo discontinuo, tales como el llamamiento; la antigüedad; los derechos reforzados, los derechos de conciliación, o los subsidios por desempleo.

Por último, tenemos el capítulo número 4, el cual trata sobre la negociación colectiva de la reforma laboral y de los contratos fijos discontinuos. Además de analizar más en detalle el caso de las camareras de piso en España.

CAPITULO 1. GÉNERO Y CONTRATACIÓN LABORAL

1.1. Las desigualdades de género en el empleo

El mercado de trabajo actual está organizado por la vía legal, primero, en un tipo de trabajo a tiempo parcial, y en segundo lugar de desempleo, dando lugar a nuevos tipos de trabajo social en el empleo y en la división sexual de este, de forma que el antiguo modelo de trabajo fordista es sustituido por un nuevo modelo de trabajo “a la carta”, con empleo a tiempo parcial, contratos de trabajo fijos discontinuos, desempleo, contratos de formación, etc. Desde una visión social, el trabajo a media jornada, es un tipo de empleo mayoritariamente femenino, apartada de las otras modalidades de empleo de tiempo reducido. Por lo que el tipo de contrato de trabajo es más bien un indicador social, y no económico. Con esto encontramos que la desigualdad de género no se puede ocultar debido a la implicación de las mujeres en el mercado de trabajo. (Castaño Collado)

En la época de los años 70 aparecen los primeros debates del análisis de género, haciendo hincapié en el cambio que se produce en los roles de las mujeres en el trabajo, los cuales analizaron como se comportaban las mujeres en las épocas de expansión económica, y, al contrario, en las etapas de recesión económica. Para la teoría feminista marxista, el trabajo femenino es friccional, argumentaban que, en épocas de bonanza económica, hay demanda de empleo, y, por ende, el género femenino tiene la posibilidad de acceder al mercado laboral, aunque la mayoría relacionado con el sector servicios en la economía del cuidado, pero cuando este fenómeno se contrae, las mujeres abandonan esta actividad laboral (Amorós Celia, 2007).

Hay que destacar la teoría de la segregación ocupacional, dado que existe una firme tipificación por sexo de puestos de trabajo, de tal manera que la demanda de trabajo femenino está asociada a sectores feminizados. La teoría se basa en un límite, de carácter social, la cual explica la resistencia que tienen los hombres y los sindicatos a la idea de que las mujeres entren en sectores altamente masculinizados, para evitar un declive de las condiciones de trabajo, siendo un impacto que va a depender de los sectores de actividad más afectados de determinadas regiones. (Rodríguez Madroño, 2013).

En cuanto a la flexibilidad laboral de las mujeres explican que no existe una actividad que sea congénita a la producción doméstica, por ello la manera en que las familias realizan el trabajo doméstico del hogar, y por ende la manera en la que viven no se puede entender sin los cambios en la forma de vivir de la sociedad, derivados de la una vinculación mayor o menor al trabajo, es decir, el nivel retributivo es una herramienta que produce una relación con el proceso de producción y el proceso social, dando lugar a diferentes maneras que generan un vínculo con el trabajo en continuo cambio.(Crétois, 2023).

Históricamente, en las sociedades capitalistas se ha tendido a separar la reproducción social de la retributiva, dónde la mujer ha resultado estar asociada siempre a la primera, lo que ha resultado en minimizar su importancia en el ámbito público, lo que ha creado unas bases que relegan a las mujeres a un segundo plano, pero la sociedad actual, con los constantes cambios económicos, sociales, y políticos, ha transformado el núcleo familiar, en funciones y roles de género de ambos sexos, pero la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo provoca una crisis en el empleo del hogar y doméstico, cuestionando si las mujeres pueden seguir solas en estas actividades marcadas por los roles de género, que incrementan más la desigualdad de género(Carrasquer,2020).

Cuando hablamos de trabajo, nos referimos a una composición, que, desde sus comienzos más clásicos, tiene una connotación de índole económico, dónde se deja fuera de esta definición al empleo doméstico, el cual está elaborado principalmente por mujeres, cuya actividad sigue siendo invisible desde un punto de vista social. Además, la encuesta de Población Activa (EPA), contabiliza este empleo como población no activa. Cristina Carrasco trata este tema en varios de sus artículos argumentando que “Con la llegada del Capitalismo, la teoría clásica centra sus estudios en la producción, ignorando la división por sexo del trabajo y el mismo trabajo familiar doméstico”. Una de sus obras más relevantes es “El trabajo de las mujeres: producción y reproducción. (Algunas notas para su reconceptualización)”, dónde también analiza el empleo a tiempo parcial, siendo el tipo de contrato que más se ha implementado desde los años 70, en el que mayoritariamente dominan las mujeres en estos puestos de trabajo, como resultado de la presión que ejerce la oferta y la demanda de trabajo, para así combinar estos trabajos con el invisible empleo doméstico (Carrasco 1992)

Según el diccionario de la Real Academia Española, el sexo es “una condición orgánica, masculina o femenina, de los animales, y de las plantas”, es decir un sexo de la biología, que causa esa diferenciación entre ambos sexos, y por otra parte tenemos

el género, que según la Real Academia Española se define como “un grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo”.

Hay que hacer hincapié, en que la definición que se da con anterioridad al género no tiene la implicación que se requiere, ya que el género sería un cumulo de caracteres distintos que cada país o sociedad les asigna a ambos sexos. Se da lugar a una categoría de relación, y no a una clasificación de las personas en grupos. La organización Mundial de la Salud dice que serían los roles de género que socialmente están asignados, con actitudes y atributos, que un país cree que son apropiadas para cada sexo, visibilizando de manera directa e indirecta las desigualdades de género de mujeres y hombres derivadas de la educación, la costumbre, los estereotipos, y la influencia de los mandos del poder (Valcárcel, 2019).

Entre los roles de género que están arraigados en la sociedad, y que siguen persistiendo incluso hoy en día, podemos poner de ejemplo que los hombres son más inteligentes, que tienen una mayor fuerza, que sus intereses tienden más a la economía y a la política, mientras que las mujeres tienden más a temas de estética y de religión. Además de que al hombre se le define como una persona más independiente y con rasgos dominantes, pero a la mujer se la define más dependiente, con una mayor afectividad. Un ejemplo claro, que ha existido durante muchos años es simplemente en el color de la ropa, rosa para las niñas, y azul para los niños, signo del régimen patriarcal, y dado que seguimos a pesar de todos los avances, sumergidos en este régimen, el sexo nos diferencia, y nos condiciona en una posición u otra (Téllez, 2011).

Las teorías marxistas consideran que el sistema capitalista es quien en primer origen genera la desigualdad de género, ya que promueve las desigualdades sociales, aunque este es solo uno de los múltiples sistemas de los que podríamos hablar, tal como el modelo socialista o el comunista, es decir, que no hay un único sistema, y por lo tanto si se puede cambiar el tipo de sistema. Con todo ello, el género puede llegar a ser igualitario, o no llegar a serlo, ya que es un producto no intrínseco, y cambiante (Rubín 1986).

Cabe hablar también de otro de los grandes factores, el patriarcado, sistema el cual se rige por el rol de que los hombres tienen todo el poder, y predominan en el ámbito político, de superioridad y de autoridad. Este sistema es un sistema de relaciones políticas, económicas, y sociales, dónde las diferencias de ambos sexos se traducen en materia de desigualdad de género y de una opresión hacía el género femenino (Lerner, 1986).

Hoy en día, es muy común hablar de la segregación ocupacional, la cual implica un acceso muy diferenciado para ambos sexos a puestos de trabajo, separados por ramas y categorías profesionales, que es lo que realmente perjudica para conseguir un empleo de calidad para las mujeres, dónde existe una gran concentración de mujeres y de hombres en distintas ocupaciones, lo que tradicionalmente se han llamado empleos femeninos de menor prestigio social, lo que hace que cada sexo se desarrolle de manera distinta, provocando una desigualdad en su retribución económica, y perjudicando sus carreras profesionales.(Murillo, 2006)

A su vez, la división sexual del trabajo no funciona de la misma forma en cada parte del mundo, pero la definición principal sí que asemeja para todas las sociedades, entendiendo por esta un “reparto social de tareas o de actividades según el género” (Gómez, 2001).

La división sexual del trabajo se constituye en base a nuestra cultura sobre el género debido a que las distinciones de mujeres y hombres se deben a los roles de género concretos a cada determinado sexo, roles que se representan en base a una ideología, a partir de la sociedad y del aprendizaje, por lo que las representaciones de la ideología sobre el empleo están relacionadas con la cultura que tenemos inculcada. (Téllez, 2001)

De esta división del trabajo por género surgen los empleos feminizados, dónde hoy siguen arraigadas las representaciones de la ideología y la religión, aunque de esta última en menor medida, marcando indirectamente en lo que un hombre y una mujer deben de trabajar, perpetuando los estereotipos de género. (Téllez, 2001)

1.2. Análisis de ocupaciones laborales por género

La gran incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha sido lo bastante fuerte para conseguir equiparar las ocupaciones entre ambos sexos, y se sigue dando por hecho que las mujeres son las máximas responsables en cumplir con el cuidado de sus hogares, de hecho en una unidad familiar que deciden aumentar su familia, mayoritariamente son las mujeres las que tienen que dejar o reducir sus tipos de jornada para el cuidado del menor, por lo que su participación en el espacio público está limitado por las cargas familiares, y por ende, están muy alejadas de la libertad en el empleo que tienen los hombres(Nuño, 2010)

Ahora analizaremos la tabla número 1, que exponemos a continuación, en la que nos encontramos en términos de valores absolutos el porcentaje de cada sexo para el cuarto trimestre del año 2023, que se encuentran en distintas ocupaciones. Los porcentajes que nos encontramos en la siguiente tabla, dónde observamos que

existe una mayor presencia femenina son, entre otros, el caso de la hostelería, con un 9,3% de mujeres, respecto al 6,8 % de los hombres; el sector de la educación con un 10,4 % representativo de mujeres, mientras que los hombres solo representan un 4,3%; también destacan en las actividades sanitarias, con un 10% de ocupación, respecto del 3,4 % representativo de los hombres; las actividades de los hogares, en las que las mujeres ocupan un 5,2%, respecto del 0,6% que se observa en los hombres. Y, por otro lado, observamos una mayor presencia masculina en sectores, tales como, la construcción, con un 11,3 %, respecto del 1,3% de las mujeres; La agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con un 5%, mientras que las mujeres representan un 2%; otro ejemplo es el de la industria manufacturera, con 16,2%, respecto del 7,3% que mantienen las mujeres en este sector. (Ine, 2024)

Como observamos en la tabla, la desigualdad de género en el trabajo sigue persistiendo, ya que, como hemos analizado anteriormente, las mujeres son el género que más relacionado está con labores del cuidado, ya sea en el ámbito del cuidado de hogar, en el sector de la enseñanza, o de la sanidad, están siempre enfocadas a la economía del cuidado, que indirectamente tienen un menor prestigio social que las ocupaciones masculinizadas. Pero lo más grave es el hecho de que este fenómeno repercute en la visión de las propias mujeres sobre el trabajo y sus vocaciones, cuestión que les limita verse a sí mismas como encargadas de la construcción, científicas, etc.

Tabla nº 1 Ocupados por rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo

	Hombres		Mujeres	
	Valor absoluto 2023T4	Porcentaje 2023T4	Valor absoluto 2023T4	Porcentaje 2023T4
Total	11.323,5	100,0	9.923,4	100,0
1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	568,1	5,0	202,6	2,0
2. Pesca y acuicultura	29,4	0,3	4,9	0,0
3. Industrias extractivas	30,6	0,3	5,6	0,1
4. Industria manufacturera	1.830,2	16,2	723,3	7,3
5 Industria de la alimentación	294,2	2,6	188,9	1,9
6 Fabricación de bebidas	48,1	0,4	14,6	0,1
7 Industria del tabaco	2,8	0,0	0,8	0,0
8 Industria textil	28,5	0,3	27,2	0,3
9 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor	66,2	0,6	31,9	0,3
10 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor	66,2	0,6	31,9	0,3
11 Construcción	1.282,7	11,3	126,4	1,3
12 Comercio al por mayor y al por menor; reparación	1.573,0	13,9	1.542,9	15,5
13 Venta y reparación de vehículos de motor	306,9	2,7	47,4	0,5
14 Comercio al por mayor e intermediarios de comercio	532,5	4,7	298,0	3,0
15 Transporte y almacenamiento	882,9	7,8	262,0	2,6
16 Hostelería	768,5	6,8	919,0	9,3
17 Servicios de alojamiento	179,6	1,6	213,9	2,2
18 Servicios de comidas y bebidas	588,9	5,2	705,1	7,1
19 Información y comunicaciones	541,3	4,8	228,5	2,3
20 Actividades financieras y de seguros	230,4	2,0	256,6	2,6
21 Actividades inmobiliarias	90,3	0,8	82,3	0,8
22 Actividades profesionales, científicas y técnicas	641,5	5,7	621,8	6,3
23 Actividades administrativas y servicios auxiliares	466,3	4,1	611,4	6,2
24 Actividades de alquiler	32,8	0,3	14,6	0,1
25 Administración Pública y defensa; Seguridad	788,0	7,0	656,3	6,6
26 Educación	491,5	4,3	1.032,1	10,4
27 Actividades sanitarias	382,1	3,4	993,1	10,0
28 Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	234,4	2,1	177,2	1,8
29 Actividades deportivas, recreativas y de ocio	139,7	1,2	104,6	1,1
30 Otros servicios	161,9	1,4	352,1	3,5
31 Actividades de los hogares como empleadores	67,3	0,6	515,7	5,2
32 Actividades de los hogares como empleados	67,3	0,6	515,7	5,2
33 Actividades de los hogares como productores
34 Actividades de organizaciones y organismos	2,1	0,0	1,9	0,0
35 Actividades de organizaciones y organismos	2,1	0,0	1,9	0,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística 09/09/2024

Todo esto lo podemos observar también en el ámbito educativo, dónde haciendo revisión de los datos estadísticos de nuestro país sobre el número de matriculados en universidades, en función del informe de Datos y cifras del Sistema Universitario Español del periodo 2022-2023, la cual es una publicación que resalta los datos más interesantes del ámbito universitario español, analizando la estructura, tanto económica como organizativa, del acceso a las mismas, del número de estudiantes y docentes, de modo general con los datos más actualizados. Este informe está respaldado por instituciones como las mismas universidades, el Ministerio de educación, el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Inclusión y de Seguridad Social, y además colabora con la Oficina Europea de Estadística (Eurostat).

Para el período 2022-2023, se contaba con un total de 1.690.947 alumnos, divididos en Grados, Másteres y Doctorados, dónde el 55,8% son mujeres, aunque podemos destacar la rama de Ciencias de la Salud con 71,8% de las mujeres, respecto

de un 28,2% de los hombres; también son mayoría en la rama de Artes y humanidades con un 61,6% respecto de un 38,4% para los hombres; y por último las ciencias sociales y jurídicas con un 59,2% para las mujeres, y un 40,8% restantes para los hombres. Sin embargo, en la otra cara de la moneda, nos encontramos con que en la rama de Ingeniería y Arquitectura predominan los hombres con un 70,1%, mientras que las mujeres solo ocupan un 29,9%; y lo mismo ocurre con la rama de Ciencias, que, aunque este más igualada, siguen siendo los hombres quienes predominan con un 51,4%, respecto del 48,6% que ocupan las mujeres. (Datos y cifras del Sistema Universitario Español)

El análisis anterior nos muestra que la menor presencia de las mujeres en carreras universitarias como Ingeniería y Arquitectura se debe a la construcción sociocultural que tenemos inculcada desde que nacemos, ya que sigue existiendo la idea de la brillantez varonil, que afecta a las mujeres desde bien pequeñas, por lo que, es más que demostrable, que la desigualdad de género viene dada de una sociedad dónde indirectamente sigue existiendo el patriarcado, que dirige a las mujeres a una posición de menor categoría que los hombres. Aquí nos encontramos, con que, si el sexo es el que nos otorga una identidad única, el género es quien va a condicionar la desigualdad o igualdad en su caso, dado que la relación entre una y otra, está medida, de manera que el género es el resultado de esa mediación entre ambas, imponiendo a las mujeres el realizar actividades de menor categoría (García Campa, 2021).

Tabla nº 2. Ganancia media anual por sector de actividad

	Mujeres	Hombres
	2021	2021
B_S Secciones B-S: Industria, construcción	23.176,0	28.388,7
F Construcción	22.640,2	24.362,0
B Industrias extractivas	-41.920,0	33.558,0
H Transporte y almacenamiento	24.286,3	25.939,1
P Educación	27.453,6	29.804,0
O Administración Pública y defensa; Seguridad	32.137,8	35.908,2
E Suministro de agua, actividades de saneamiento	26.520,1	29.983,6
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y calor	-45.462,9	55.829,7
I Hostelería	13.388,6	16.229,9
J Información y comunicaciones	33.225,6	38.514,2
C Industria manufacturera	24.456,8	30.102,3
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16.753,6	19.600,5
K Actividades financieras y de seguros	40.990,2	52.714,9
L Actividades inmobiliarias	21.787,7	29.121,0
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación	19.026,1	25.298,0
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	26.403,2	37.270,2
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	25.741,8	34.926,2
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	15.248,4	21.648,6
S Otros servicios	16.367,8	21.823,5

Fuente: Instituto Nacional de estadística

En nuestra sociedad existen diversos sectores dónde las actividades que se realizan son prácticamente masculinas, como ocurre de manera clara en el sector de la construcción, el sector logístico, los trabajadores encargados de la fontanería o la electricidad, y como observamos en la primera tabla, en el sector de la construcción hay prácticamente 10 veces más de hombres que de mujeres, y en muchos otros sectores el porcentaje se duplica. En cambio, hay sectores claramente femeninos, como es el caso de la hostelería, la educación, la sanidad, y sobre todo sector de los cuidadores de hogares, y aquí ocurre que, en épocas de recesión, cuando se produce una crisis, estos sectores feminizados salen más perjudicados. Un ejemplo reciente, aunque ya han pasado cuatro años, es el de la crisis sanitaria del Covid-19, dónde uno de los sectores más afectados fue el de servicios, y al estar feminizado, las que resultaron más perjudicadas fueron las mujeres.

Tal y como pudimos ver en la primera tabla, en el caso de la rama de la educación, las mujeres duplican a los hombres, en la sanidad se multiplica su porcentaje en cuatro veces, y en la hostelería también destacan con un 9,3 % frente al 6,4% de los hombres.

Ahora vamos a analizar la Ganancia media anual por sector de actividad, tal y como muestra la segunda tabla, en la que hay que decir, que ya de por sí las mujeres en muchos empleos ganan menos que los hombres, por el único hecho de ser mujeres, y es que en todos los sectores que exponemos en esta tabla, no hay ninguno en el que las mujeres ganen más que los hombres. Por ejemplo, en el sector de la hostelería, las mujeres ganan de media 13.388,6 euros, es decir, estarían ganando alrededor de 3000 euros menos que los hombres, cuando en este sector se hacen las mismas funciones, tanto si eres mujer, como si eres hombre; nos encontramos con la misma situación en el ámbito de la construcción, un sector masculinizado, dónde las mujeres ganan de media 22.640 euros frente a los 24.362 euros que ingresan los hombres; otro ejemplo claro es el de actividades sanitarias, en el que existe una enorme diferencia, ya que las mujeres ganan de media anual 26.406 euros, respecto de los 37.270 euros que ganan los hombres, es decir, es una diferencia que supera los 10.000 euros.

Con todo ello podemos afirmar que las mujeres cobran de media anual menos que los hombres en prácticamente todos los sectores, y en todos los sectores expuestos en la segunda tabla, aun siendo el tipo de actividad igual para un género que para otro, es decir, que se podría llegar a respaldar estas diferencias en las funciones de los trabajos, pero se ha estudiado que tanto cuidar de las personas como educar a los

alumnos en las distintas instituciones de la educación, tiene mucho menos valor que el trabajo de la construcción por ejemplo, por lo que se hace necesario analizar convenios colectivos de distintas actividades.

1.3. Género, contratación y brecha salarial

Hasta llegar a nuestros días han sido muchos autores los que han analizado las diferencias de un género y otro, respecto al entorno laboral, dónde algunos de estos autores llegan a la conclusión, de que por un lado se puede deber a causas que no están relacionadas con la discriminación, como es el caso de las acciones que se realizan en base al capital humano; o por el contrario que se deban a factores discriminatorios (Escot y Fernández, 2014).

Una de las teorías que explica la discriminación de género, es la conocida como el gusto por la discriminación, la cual nos dice que una empresa toma una decisión empresarial en base a sus gustos o preferencias sobre un determinado colectivo. Esta teoría explica la discriminación por género utilizando un medidor, el cual es el dinero. Esta teoría es la teoría de la discriminación de Gary Becker, el cual define dicha teoría como “si una persona tiene un gusto por la discriminación debe de actuar como si fuera a pagar algo, ya sea de forma directa, o en una reducción de los ingresos, que se asocia con algunas personas en contra de otras. Cuando la discriminación ocurre, la persona debe, de hecho, pagar o perder ingresos por ese privilegio” (Becker, 1971).

Otra de las teorías que se desarrolla es la teoría de la discriminación estadística, la cual se basa en que, si una empresa toma cualquier tipo de decisión, aquí no se enfocan en los atributos de las personas individuales, sino que toman un promedio general del colectivo determinado. Y esto ocurre debido a que la información que recibe la empresa de manera individual es mínima, pero al hacerse de manera grupal se obtiene una información más completa, aunque por ello tengan que asumir un riesgo más elevado, dado que cuando necesitas información más concisa tienes que hacer una mayor inversión económica (Charles y Guryan, 2008).

La diferencia de la teoría de la discriminación de Becker, de la teoría de la discriminación estadística, es la mencionada anteriormente, el tipo de información más amplia en la última, y como el mercado de trabajo es imperfecto, con información incompleta, se suele recurrir a la información estadística, por lo que las empresas no están analizando las habilidades de cada uno, sino que lo hace conjuntamente, aunque el problema también ocurre cuando las habilidades de ambos grupos son bastantes parecidas, ya que aquí no se podrá acudir a la estadística, y las empresas deberán de

adaptarse. A modo de ejemplo, este caso se podría ver claramente en un sector masculinizado, como es el caso de la construcción, analizado en el apartado anterior. Este sector requiere de fuerza física, por lo que las empresas a la hora de tomar una decisión para contar en su equipo con personas con fuerza física se basan en la estadística, y como resultado dará las vacantes a los hombres, ya que como regla general los hombres tienen más capacidad de esfuerzo físico que las mujeres. Lo que ocurre aquí, es que la empresa al no disponer de información más clara para tomar una decisión va a contratar a un hombre por el simple hecho de serlo (Del Cerro, 2016).

Por otra parte, otra de las causas de la desigualdad de género, que da lugar a la brecha salarial entre ambos sexos, es la limitación profesional de las propias mujeres, que ellas mismas se imponen debido a la educación cultural o a su entorno social, ya que, como sabemos, en nuestra sociedad hay unas responsabilidades en el ámbito personal de los hogares que no es proporcionado, ya que la mayoría del peso recae sobre las mujeres, dónde la imposibilidad de compatibilizar estas tareas con el mercado de trabajo nos lleva a que muchas tengan que renunciar al desarrollo de sus carreras profesionales (Mangas, 2006).

Otro de los factores de los que podemos hablar es el denominado “techo de cristal”, el cual se define como una barrera invisible que dificulta que las mujeres puedan alcanzar los puestos de poder en la jerarquía de la organización empresarial, lo que limita el desarrollo de sus carreras profesionales, y por ende agrava la brecha salarial de mujeres y hombres. El techo de cristal pone en cuestión el hábito de darles a los hombres los puestos de trabajo con una mayor responsabilidad al asociar a estos con un mayor prestigio, dejando a un segundo plano el conocimiento y las habilidades de cada persona, sea hombre o mujer (Bucheli y Sanromán, 2005).

Los primeros usos del término de techo de cristal se dan en el año 1978, con Marilyn Loden, una escritora americana, que en una charla con otras mujeres les pregunta sobre que opinaban de la desigualdad entre ambos géneros, y aquí la autora les explica que ellas no llegaban a desarrollar sus carreras profesionales, como los hombres, porque, existían unas barreras invisibles, que eran consecuencia de factores culturales. Y en el año 1987, Ann M Morrison saca a la luz su obra “Rompiendo el techo de cristal, ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las más grandes corporaciones?”. En esta obra Morrison describe el techo de cristal como una barrera invisible pero fuerte, limitando así la promoción en los puestos de trabajo en las organizaciones empresariales. (Barberá, 2009)

En los siguientes años, muchos economistas, sociólogos, y autores, se cuestionaban porque a las mujeres les costaba tanto llegar a la cúspide del tejido empresarial, ya que en ese entonces, las mujeres ya tenían la misma, o incluso mejor formación que los hombres, por lo que la conclusión era que había una barrera, que hacía imposible ese ascenso de las mujeres, surgiendo así el concepto de techo de cristal, el cual estaría en las partes altas de las empresas, lo que agrava más la desigualdad de género. (Fernández, López, Maeztu, Martín 1991).

Al hablar del techo de cristal, tenemos que hacer mención, a su contraparte, el “sticky floor” o suelo pegajoso, término que hace referencia a otra barrera con la que se encuentran muchas mujeres a la hora de dejar sus trabajos. Este concepto nos viene a decir, que a las mujeres se les limita el ascenso profesional, para mantenerlas en lo más bajo de la organización empresarial, dado que tienen un doble rol de trabajo con el cuidado del hogar, o es la corriente que se mantiene en el tiempo (Sabharwal, 2013, citado en Maciet et al 2021).

La diferencia fundamental entre ambos conceptos es que el techo de cristal bloquea que las mujeres consigan esos ascensos laborales, y el suelo pegajoso hace que la mujer se quede en un empleo precario, con un salario mínimo, ya que este se basa en las responsabilidades o cargas familiares del hogar, que en la mayoría de los casos son las mujeres quienes hacen esa labor, lo cual limita una plena incorporación al mercado de trabajo (Carioso, 2010, citado, en Selva et al, 2013).

Cuando hablamos de brecha salarial de género nos referimos” a la diferencia en el salario bruto medio por hora que las mujeres y los hombres ganan, siendo la diferencia de los ingresos anuales medios de las mujeres y los hombres, con tres tipos distintos de desventajas para las mujeres: un salario más bajo por hora, menos horas de trabajo remuneradas, tasas de actividad menores (Eurostat-INE, 2024).

La discriminación salarial de género está relacionada con usos y costumbres de nuestra sociedad, de los estereotipos de género, y de la percepción que tenemos de las mujeres, dónde a pesar de todos los avances de en los últimos años, sigue muy presente en nuestro día a día, y el problema es que lo hemos normalizado tanto que a veces se dificulta la identificación, y medición de los hechos, por lo que nos encontramos que la brecha salarial de género hace que las mujeres, aun realizando las mismas tareas que los hombres, tengan un salario más bajo (Parres, 2019).

1.4. La contratación fija discontinua y su feminización

Tenemos que hacer hincapié en unas diferencias entre trabajo y empleo, ya que, si se confunden ambos conceptos, estaríamos excluyendo a todas las mujeres que realizan el trabajo del hogar, cuidado de niños y de personas dependientes, etc. En la actualidad el trabajo se entiende como una actividad que hace una persona, a la cual le va a suponer un coste, físico o psíquico, o incluso ambos, y que tiene como meta producir bienes y servicios, con un valor para la economía (Sanchis, 2011).

En cambio, cuando nos referimos a empleo, nos referimos a que todo trabajo no tiene por qué ser un empleo, ya que tú puedes trabajar, pero sigues sin tener empleo, como es el caso de las mujeres en las actividades del hogar, ya que ellas no reciben una retribución por las actividades domésticas que realizan a diario, es decir, no existe una relación laboral. Todo ello sabiendo que el trabajo doméstico tiene una duración horaria superior a la máxima legalmente establecida en cualquier empleo (Neffa, 1999).

Con esta aclaración podemos pasar a hablar de precariedad laboral, la cual está relacionada con inestabilidad económica e incertidumbre de puestos de trabajo, que se enfrenta a las condiciones laborales internas de las empresas, por lo que las personas tienen una mayor vulneración en empleos precarios, dónde estas personas tienen baja protección social y de la Seguridad Social (Monereo, 2011).

La segregación ocupacional de género es una de las discriminaciones hacia las mujeres que más se da en nuestra sociedad, y en los mercados de trabajo, dónde el aumento de la presencia de las mujeres en el ámbito laboral en los últimos años no ha podido acabar con una igualdad de oportunidades igualitaria, tanto para las mujeres, como para los hombres, ya que la desigualdad de género no se elimina, sino que se transforma (Torns y Recio, 2012).

El uso continuado de los contratos temporales en España se explica al observar su estructura económica, dónde el sector de servicios es fundamental, sobre todo en épocas de turismo elevado, como puede ser el verano, navidades, etc. Esto quiere decir que la estacionalidad es clave para entender los puestos de trabajo que se ofrecen, con un nivel bajo en cuanto a requisitos por parte de la empresa, en cuanto a formación se refiere. También hay que tener en cuenta la estructura empresarial, centralizada en pequeñas empresas, las cuales debido a su tamaño generan menos trabajo del que podrían ofrecer las grandes empresas (Lorente, 2013).

Con todo esto, en el año 2021, se aprueba 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, el cual modifica algunos pequeños

preceptos del Estatuto de los trabajadores, con el objetivo de luchar contra la precariedad laboral mencionada con anterioridad, y regular la alta tasa de temporalidad que se venía dando desde hace décadas, dónde una de las medidas cruciales ha sido borrar la modalidad contractual que más fraude estaba causando, en lo que se refiere a temporalidad, el contrato por obra o servicio de duración determinada. Además de limitar el uso del contrato por circunstancias de producción, y el contrato de sustitución. Y aquí es dónde refuerzan la modalidad de trabajo fijo discontinuo. (Martínez, 2021).

El Real Decreto Ley 32/2021, en materia de género se debe de entender desde el punto de vista de que el principal objetivo de la norma que se regula es el de poner fin a la precariedad laboral, abordando la alta tasa de temporalidad que se produce en España. Aquí sí que hablamos de materia de género, pero no lo enfrenta de forma directa, sino indirectamente. Esto lo podemos encontrar si analizamos la reforma, dónde encontraremos unas pequeñas indicaciones de la igualdad de género, ya que si nos centramos en el vocabulario podemos observar que no utiliza la palabra trabajadores, sino personas trabajadoras; al igual ocurre con la palabra empresario, ya que utilizan la palabra empresa; o cabeza de familia, palabra sustituida por persona (Goñi, 2022).

Tabla nº 3.

2021		
Tipos de contratos	Totales	Porcentaje
Indefinidos	2.113.341	10,90%
Temporales	17.271.018	89,10%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Antes de la reforma laboral los tipos de contratos que se estaban realizando eran mayoritariamente contratos temporales con casi un 90% de la totalidad, pero hay que tener en cuenta que justo en ese año se estaba saliendo de la crisis sanitaria de la COVID-19, por lo que el mercado de trabajo en España se estaba activando nuevamente. Como observamos en la tabla número 3, hay una importante diferencia entre los contratos indefinidos, y los contratos temporales, y para poder apreciar si la reforma laboral del año 2022 ha conseguido acabar con la alta tasa de temporalidad, que se produce en España, hay que analizar otros tipos de contratos, en ese año dividiéndolos por la tipología del contrato.

La gran diferencia entre ambos contratos radica en la alta flexibilidad que tienen las empresas para poner fin a la relación laboral con sus empleados, dónde los contratos temporales de trabajo tienen unos costes mínimos, con una baja indemnización, por lo

que a la empresa no le supone un trastorno en su economía, o al menos no tanto como lo tendrían los empleados indefinidos en la empresa y con una mayor antigüedad. Marcos Fernández y Daniel Díaz explican en una investigación “Empleo público y temporalidad. ¿Es el sector público parte del problema?, como en los últimos años estas condiciones de los contratos y los costes que les suponía a las empresas despedir a un trabajador han variado de forma notoria, ya que sé que se dejaban a los trabajadores temporales desprotegidos (Fernández y García, 2009).

CAPÍTULO 2: EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO. LA NORMATIVA ESPAÑOLA.

2.1. Origen y evolución normativa

El nacimiento de los contratos fijos discontinuos lo encontramos en la necesidad de múltiples sectores de la economía en diversos países, tales como la hostelería, la agricultura, el sector de la construcción, entre otros, pero sobre todo enfocado siempre al turismo, ya que está enfocado a trabajos de temporada, por lo que ha tenido que evolucionar con el paso del tiempo, adaptándose a las necesidades laborales y sus respectivas regulaciones (Monreal, 2022).

Por ello sabemos que la modalidad de trabajo fijo discontinuo nace en las leyes profesionales, donde el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos aun no era un derecho, sino que existía la preferencia de este tipo de trabajadores, y al pasar el tiempo, los Reglamentos y las Ordenanzas han reconocido su condición de fijos, y por ende el derecho de los trabajadores a ser llamados nuevamente en periodos de actividad con la misma empresa. A mediados de los años 70 se aprobó la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, donde en su artículo 15 sentó las bases de las causas del contrato de trabajo de duración determinada. Además de que en el artículo siguiente se concretó la consideración de los trabajadores fijos discontinuos, y el derecho de su llamamiento (Ortega, 2017).

En el año 1980, se publicó la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, pero en materia del trabajo fijo discontinuo, este queda encasillado como una de las causas de contratación temporal, lo que cual lo encontramos en su artículo 15, donde en el apartado b), entre las distintas causas de contratos de duración determinada se incluía “la temporada”, siendo las mismas causas que para contratar a un trabajador fijo discontinuo. No encontramos una distinción clara entre trabajos fijos y periódicos hasta el año 1984, año en el que se vuelve a redactar el

Estatuto de los trabajadores, con la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y más concretamente su artículo 15, dónde los contratos fijos discontinuos dejan de estar entre una de las causas para contrataciones de duración determinada. También incluyeron en esta reforma un añadido al derecho de los trabajadores fijos discontinuos a ser nuevamente llamados, concediéndolo solo a trabajadores fijos discontinuos, separándolos así de los periódicos (Gorelli, 2022).

Más adelante, con la llegada de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, consigue que los tipos de contratos fijos discontinuos se desvincularan de la condición que estos tenían con su modalidad de trabajo específica, integrándose así en la del contrato de trabajo parcial, encuadrándolos en el artículo 12.2 de la Ley 8/1980. Y un año más tarde, en 1995, se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la cual deroga las normativas anteriores, y reúne dichas derogaciones en materia de derecho del Trabajo. Todo ello sumado a que el Real Decreto Ley 1/ 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se ve modificado de nuevo por el Real Decreto-Ley 8/ 1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, reforma la cual era muy urgente, ya que el número de personas sin trabajo crecía sin parar (Gómez et al, 2008).

En el contexto social de finales de los noventa, la normativa vigente era un tanto extraña, ya que, por una parte, el artículo 12 del Real Decreto Ley 1/1995, el cual se modifica por el artículo tercero del Real Decreto-Ley 8/1997, hace una distinción entre los contratos parciales, los contratos de relevo y los contratos fijos discontinuos; y por otra parte a los trabajadores fijos discontinuos hay que incluirlos en una modalidad de contrato a tiempo parcial, pero por tiempo indefinido.

En los 2000, entra en vigor la Ley 12/ 2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, la cual actuaba de tal manera que cambia de lugar el trabajo fijo discontinuo, poniendo esta modalidad contractual al margen del trabajo a tiempo parcial, recuperando así modalidad de trabajo más específica, alejada de los contratos parciales (Goerlich, 2001).

El actual Estatuto de los trabajadores en su redacción primogénea del año 2015 diferenciaba, por una parte, a los trabajadores fijos discontinuos que se repetían para fechas concretas, los cuales se regían a la vez por una modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial que se regulaba en el artículo 12.3 del mismo, y por otra parte, los que no se regían para fechas ciertas, las cuales contaban con una regulación específica y separada, que se encontraba en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Por todo ello, el trabajo fijo discontinuo como supuesto de hecho de contrato a tiempo parcial desapareció de tal manera, que si lo que se trata es de cubrirse por las convocatorias anuales es una necesidad ciclada periódica y permanente a intervalos de tiempo separados pero retirados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad no puede hablarse sino de trabajos fijos discontinuos y con ello se realizó una diferenciación clara del trabajo estacional, entre trabajos fijos y periódicos, dentro del volumen de actividad de la empresa.

2.2. La reforma por el Real Decreto- Ley 32/2021: Aspectos clave

En la línea de cambios impulsados por el plan de recuperación, transformación y resiliencia, el nuevo Real Decreto Ley, denominado Reforma Laboral 2022, se centra especialmente en cuatro de las reformas propuestas en el Componente 23 de políticas del mercado laboral. Estas incluyen la reforma 4, que se refiere a la simplificación de contratos; la reforma 6, que aborda la flexibilidad y estabilización del empleo; la reforma 8, que se enfoca en la modernización de la negociación colectiva, y la reforma 9, que se centra en la modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales. Siguiendo estos cambios, se pueden identificar cuatro objetivos generales de la nueva regulación, a partir de los cuales se formularán los puntos clave que modificará la nueva norma.

Estos objetivos son:

1) Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad:

Esta medida busca abordar la marcada dualidad del mercado laboral español. Los efectos negativos de la alta temporalidad en los contratos, que a menudo conllevan precariedad, vulnerabilidad y exclusión social, requieren promover la contratación indefinida como la modalidad principal, reduciendo así la dependencia de los contratos temporales en el panorama laboral. Para lograrlo, se necesitan herramientas que faciliten a las empresas este proceso de transición. El fomento de los contratos indefinidos ayudará a disminuir la elevada rotación en el mercado laboral español. Además, dado que la temporalidad afecta de manera desproporcionada a diferentes grupos de edad y género, esta medida representa un paso hacia adelante en la lucha

contra la desigualdad en las condiciones laborales. Por último, este objetivo persigue mejorar la productividad, que en ocasiones se ve afectada por la falta de incentivos en los trabajadores temporales.

2) Modernización de la negociación colectiva:

Esta iniciativa busca actualizar el sistema de acuerdos laborales colectivos. En reformas previas, se dio preferencia al convenio colectivo de empresa sobre el del sector, lo que permitió a las empresas utilizarlo como una herramienta flexible para abordar diversas circunstancias. Sin embargo, desde el Ministerio de Trabajo se considera necesario fortalecer el convenio sectorial, reservando al convenio empresarial aspectos organizativos específicos, como los horarios laborales. Este enfoque tiene como objetivo equilibrar la influencia de estos dos tipos de convenios. Además, se plantea la revisión de la ultraactividad de los convenios como un aspecto clave a modificar. Anteriormente, tras un año de la denuncia de un convenio sin acuerdo, este perdía su validez y se aplicaba el convenio de ámbito superior. Con la reforma, se busca restablecer la ultraactividad indefinida, lo que permitiría mantener el convenio en vigor hasta su renovación. En resumen, esta medida tiene como objetivo actualizar y fortalecer el sistema de acuerdos colectivos laborales, promoviendo una mayor estabilidad y equilibrio en las relaciones laborales.

3) Modernización de la contratación y subcontratación de empresas:

Esta modernización tiene como objetivo fortalecer los mecanismos de protección de los trabajadores que laboran para empresas subcontratadas, garantizando condiciones laborales adecuadas. Se pretende evitar que la externalización de servicios se utilice como una estrategia para reducir costos a expensas de los trabajadores. Para lograrlo, se establece que el convenio colectivo del sector sea aplicable en estos servicios, y en ausencia de este, se puede recurrir al convenio del sector de la actividad empresarial. Sin embargo, si la empresa subcontratante tiene un convenio propio que mejore las condiciones laborales del convenio sectorial, este último prevalecerá. Esta medida busca promover una externalización de servicios más estable, que no solo beneficie a la eficiencia y productividad, sino también mejore las condiciones laborales de los trabajadores involucrados.

4) Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición:

Durante crisis sanitaria de la Covid-19, emergió un nuevo modelo de gestión del empleo, hasta entonces poco conocido, que logró mantener cierta estabilidad en los niveles de empleo a pesar de una drástica caída en la producción a nivel agregado.

Este modelo se basó en el uso de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), los cuales funcionaron como un mecanismo para proteger el empleo mediante medidas de flexibilidad laboral, tanto en términos de reducción de horas trabajadas como de suspensión de contratos. Con el objetivo de proporcionar mayor seguridad a los trabajadores frente a posibles futuras crisis, se propone establecer un proceso de flexibilización de las condiciones laborales durante periodos de recesión.

Así surge el nuevo Mecanismo RED, que define las causas y condiciones para la aplicación de los ERTE en el futuro. Se distinguen dos tipos de ERTE: aquellos que implican una reducción en la jornada laboral, ya sea mediante la disminución de horas o de días trabajados, y aquellos que implican la suspensión temporal de la misma. Estos podrán aplicarse por razones de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (ETOP). Se establecen las causas ETOP como justificación para la reducción de la jornada laboral y la suspensión de contratos, y se desarrolla el ERTE por razón de fuerza mayor, que otorga mayor flexibilidad al instrumento en su aplicación.

Los aspectos clave de la reforma en base a los cuatro objetivos anteriores serían:

En primer lugar, se presume que el contrato de trabajo se ha celebrado por tiempo indefinido (Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores). En segundo lugar, el contrato de duración determinada solo será válido para cubrir circunstancias de la producción o para la sustitución de la persona trabajadora (Artículo 15 del ET). Por otro lado, desaparece el contrato por obra o servicio. Además, el contrato formativo tiene como objetivo la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los niveles de estudios correspondientes (Artículo 11.1 del ET).

Hay que añadir que el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se utilizará para trabajos estacionales, actividades vinculadas a la temporada, o trabajos intermitentes con periodos de ejecución determinados o indeterminados (Artículo 16.1 del ET), dónde los salarios mínimos serán establecidos por el convenio sectorial y se retoma la ultraactividad. Además, Los servicios de externalización estarán regidos por el convenio sectorial, aunque se podrá aplicar el de la empresa contratista si mejora las condiciones salariales del trabajador. Por otra parte, se crea el Mecanismo RED, que permite a las empresas solicitar la suspensión de contratos o reducción de jornada por razones

económicas o ajustes en el sector, activado por el Consejo de ministros (Artículo 74b del ET). Y, por último, se modifica la regulación de los ERTE, permitiendo la reducción de jornada o la suspensión del contrato por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor (Artículo 47 del ET).

2.3. La nueva regulación del contrato fijo discontinuo: Caracterización general

El Real Decreto-Ley 32/2021. De medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo, y la transformación del mercado de trabajo, es consecuencia del debate social, con el objetivo bien definido en la propia denominación de la norma, para garantizar una estabilidad del empleo en el mercado de trabajo, y a su vez transformarlo. Hay que poner de relieve que la reforma es el resultado del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que fue presentado por el Gobierno a las autoridades europeas en el año 2021, recogiendo en un documento una serie de medidas y reformas que se llevarían a cabo en los siguientes años, para rasgos generales, impulsar la creación de más empleo, y definido en 4 ejes, siendo estos la transición ecológica, la transformación digital, la cohesión social y territorial; y la igualdad de género (Martínez-Gadea-Azón-Barrado, 2022).

Según el Real Decreto-Ley 32/2021, existen cuatro ámbitos en los que actúa la propia reforma, que tenían como objetivo adaptar el Estatuto de los Trabajadores, estos ámbitos son la simplificación de la contratación temporal; la negociación colectiva; la contratación y subcontratación de actividades empresariales; y la estabilidad del empleo. De ellas, la que tiene mayor relevancia es la simplificación de la contratación temporal, aunque la reforma no solo abarca este ámbito. Con ello los artículos que se modifican o se reforman son el artículo número 11, en lo relativo a los contratos de tipo formativos; los contratos temporales en el artículo número 15; y el tema central del estudio en materia de contratación, siendo los contratos fijos discontinuos, el cual lo encontramos en el artículo número 16. Podemos decir que la reforma laboral aborda los problemas de nuestro mercado de trabajo, dónde el uso abusivo de los contratos temporales ha estado siempre bajo la mirada doctrinal. Con ello se han propuesto diferentes medidas para paliar las anomalías del mercado de trabajo (Cruz, 2018).

Al analizar el contrato fijo discontinuo nos encontramos con un debate de contradicciones, ya que este tipo de contrato estaba pensado para aquellos trabajadores en los que la vuelta al trabajo se produjera en una fecha determinada, dónde el antiguo artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores tenía establecido desde el año 2001,

integraba esta modalidad de trabajo para hacer “trabajos fijos y periódicos dentro de la actividad normal de la empresa”, siendo un hecho que durante años permitía distinguir entre trabajadores fijos discontinuos con fecha cierta, y trabajadores fijos discontinuos sin esa fecha, dónde se aplicaba a los primeros el contrato a tiempo parcial de tipo indefinido, mientras a los que no tenían esa fecha, se les designaba en contrato fijo discontinuo(Goerlich, 2001).

Uno de los principales trazos de la reforma laboral de 2021 es dar una estabilidad al empleo, luchando contra la gran tasa de temporalidad que hay en España, para a su vez reducir la precariedad laboral. Para ello se impulsó el uso de la contratación indefinida, y de tipo fija discontinua, que con la nueva ley obtienen una mayor dimensión, ampliando su ámbito de aplicación. Así la nueva regulación establece, en cuanto a la celebración de contratos fijos discontinuos, lo siguiente:

Primero, para realización de trabajos de naturaleza estacional o con una vinculación a actividades de trabajo que sean consideradas de temporada.

Segundo, para el desarrollo de aquellas actividades que no posean esa naturaleza, pero que, al ser una prestación de trabajo considerada como intermitente, tenga periodos de actividad determinados.

Tercero, para el desarrollo de los trabajos que consisten en prestar servicios dentro del ámbito de ejecución de las contrataciones, tanto administrativas, como mercantiles, las cuales formen parte de la actividad normal de la empresa.

Cuarto, para el desarrollo de la prestación del trabajo que se realice a través de la intermediación de una empresa, dónde la demanda de trabajo sea de tipo temporal, por aquellos trabajadores que son contratados para ser cedidos a empresas que sean usuarias, según marca el artículo 10.3 de la Ley 1471994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Y, por último, para realizar trabajos en las administraciones públicas, y en todos aquellos ámbitos que giren en torno al sector público, siempre que sea imprescindible para el cumplimiento de las acreditaciones de las empresas (UGT, 2022).

La reforma laboral del año 2022, supuso algunos cambios importantes en cómo se regulan los contratos fijos discontinuos, dado que unificó los contratos fijos discontinuos y los fijos periódicos dando mayor seguridad jurídica y reduciendo los posibles litigios, a la vez que amplió el campo de aplicación del contrato fijo discontinuo y todo ello con el fin de acabar con la alta temporalidad de determinadas profesiones

que debido a su naturaleza no se podían desarrollar de forma estable a lo largo del tiempo a un largo plazo (López, 2023).

Históricamente, la diferencia que la jurisprudencia ha realizado respecto al contrato fijo discontinuo, y al contrato temporal de trabajo, ya sea tanto por obra como servicio ha sido necesario para que exista una relación fija discontinua una necesidad de trabajo con un carácter intermitente o cíclico, en intervalos de tiempo separados pero que sean repetitivos en el tiempo, y que tengan una dotación de homogeneidad (STS 908/2016, de 26 de octubre).

Una vez transformadas las causas del contrato fijo discontinuo conviene estudiar y analizar de nuevo la distinción entre una forma de contrato fija discontinua, y otra de trabajo por circunstancias de producción.

La reforma realizada para el contrato por circunstancias de producción deja hasta cuatro modalidades diferentes, donde 3 de ellas tienen hasta una duración como máximo de medio año, que se puede ampliar hasta 1 año según el convenio colectivo, y la otra restante con una duración máxima de un trimestre (Lahera, 2022).

La primera forma de trabajo es la que hace referencia al incremento ocasional de la carga de trabajo según el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores, donde esta forma de trabajo se sigue distinguiendo con la jurisprudencia sobre el antiguo contrato eventual, así cuando el incremento de la carga de trabajo es ciertamente ocasional, existe una necesidad temporal de trabajadores donde deben utilizarse los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción pero cuando la carga de trabajo resulte intermitente y se repita cada temporada existe una necesidad permanente de trabajadores donde deben utilizarse los contratos fijos discontinuos (Sala, 2022).

La segunda forma de trabajo, es la que hace referencia a las oscilaciones de producción que aun siendo una actividad relativamente normal en la empresa, genera un desequilibrio entre trabajo estable disponible, y el que se necesita según el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores, ya que aquí seguirá existiendo una autoridad según la jurisprudencia respectiva a la delimitación entre el contrato de trabajo fijo discontinuo, y los anteriores contratos eventuales por la acumulación de tareas o trabajos (Lahera, 2022).

La tercera forma de trabajo es la que hace referencia a las oscilaciones que afectan a las vacaciones, donde estas son aumentos en la carga de trabajo que son de carácter periódico y que deben disfrutarse con un carácter anual según el artículo 38.1 del

Estatuto de los trabajadores, y que deben de ser totalmente predecibles, ya que deben de conocerse como mínimo con una prioridad de 2 meses de antelación según el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores, estas dos características se han utilizado por la jurisprudencia actual para justificar que el contrato que se debe de aplicar para cubrir esta carga de trabajo extra que supone las vacaciones ha de ser de forma de trabajo fija discontinua, ya que se trata de una necesidad que es continúa en la empresa, ya que se repite en el tiempo pero el legislador ha decidido ir en contra de la doctrina jurisprudencial del tribunal supremo, así como de los elementos básicos del contrato fijo discontinuo y ha incluido el supuesto de las vacaciones entre las causas de la contratación temporal según el artículo 15.2.2 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO 3. PRINCIPALES ELEMENTOS DE SU RÉGIMEN JURÍDICO

La última forma de trabajo es la que hace referencia a las situaciones ocasionales previsibles y que tengan una duración reducida en el tiempo según el artículo 15.2. 4º del estatuto de los trabajadores, donde en esta forma de trabajo a diferencia de las 3 anteriores, no excluye los casos donde pueden incluirse entre las causas de la contratación fija discontinua, por lo que se puede entender que en este tipo de contrato o de forma de trabajo es completamente aceptable que para que se puedan satisfacer las cargas de trabajo, estas deben tener una duración sea inferior a 90 días. Desde una perspectiva de género, es crucial considerar cómo este tipo de contratación puede impactar de manera desproporcionada a las mujeres. Las mujeres, que a menudo se enfrentan a mayores responsabilidades domésticas y de cuidado, pueden verse más atraídas por contratos de corta duración que aparentemente ofrecen flexibilidad. Sin embargo, esta flexibilidad puede ser ilusoria, ya que estos contratos temporales a menudo no proporcionan la estabilidad laboral y económica necesaria para garantizar una seguridad a largo plazo. (Beltrán de Heredia, 2023)

3.1 Forma y documentación del contrato

El artículo 16 del Estatuto de los trabajadores nos dice que “El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.” Aquí es importante destacar que es importante considerar cómo el contrato fijo-discontinuo puede impactar a las mujeres en el ámbito laboral. La necesidad de formalizar estos contratos por escrito y detallar elementos esenciales como la duración del periodo de actividad y la distribución horaria

puede ofrecer una mayor transparencia y protección para las trabajadoras. Sin embargo, también puede presentar desafíos específicos.

El dato de que el legislador se remita directamente al artículo 8.2 del estatuto de los trabajadores, lo que nos indica es que nos encontramos ante una exigencia que es declarativa, y que en caso de que no se cumpla el contrato de trabajo se va a deducir que es celebrado por un período de tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que en caso contrario el empresario aporte pruebas (Goerlich, 2022).

Por lo que, la no formalización por escrito de este tipo de contrato va a suponer la aplicación del artículo 7.1 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. donde en este caso la infracción debe de ser declarada como grave y va a conllevar una multa cuantitativa de entre 757500 euros que va a depender de los criterios de medida de la sanción según el artículo 39 y el artículo 40 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Además "este principio se encarga de establecer las pautas para asegurar la previsibilidad en los contratos laborales de tipo fijo discontinuo, protegiendo dichos contratos contra el trabajo bajo demanda y cumpliendo con lo establecido en la Directiva 2019/1152, que enfatiza la necesidad de que todos los trabajadores gocen de condiciones laborales previsibles" (Ballester, 2022, p.96).

En primer lugar, la obligación de incluir en el contrato de trabajo la duración del periodo de actividad se deriva directamente de la legislación española, en particular del artículo 10. 1.a) de la Directiva 2019/1152, en relación con el artículo 4.2.m.ii) de la misma, el cual exige que se especifiquen los días y las horas de trabajo garantizadas con remuneración. Esto implica dos premisas fundamentales: en primer lugar, el empleador está obligado a asegurar el tiempo de trabajo acordado en el contrato y, en caso de incumplimiento, debe abonar la remuneración correspondiente al trabajador según lo establecido en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores. En segundo lugar, no se puede considerar como incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador el hecho de que se niegue a prestar servicios durante un periodo de tiempo mayor al especificado en el contrato de trabajo.

En segundo lugar, en relación con la jornada laboral, algunos expertos sostienen que se requiere especificar si es a tiempo parcial o a tiempo completo (Ballester, 2022). Como se explicó anteriormente, los contratos fijos discontinuos solo pueden celebrarse a tiempo parcial si así lo establece un convenio colectivo sectorial.

En tercer y último lugar, se hace mención a la distribución de la jornada, que inicialmente puede ser estimativa y luego concretarse al momento del llamamiento. Esta práctica cumple con lo establecido en el artículo 10.2 de la Directiva 2019/1152, que otorga al trabajador el derecho a rechazar una tarea asignada si no se cumplen los requisitos de previsibilidad.

Del mismo modo, el empleador deberá proporcionar al trabajador información por escrito, siguiendo los términos y plazos establecidos en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio. Este decreto desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la información que el empleador debe suministrar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo (BOE nº 192 de 12 de agosto), en adelante RD 1659/1998. Esto incluye "los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre y cuando dichos elementos no estén incluidos en el contrato de trabajo formalizado por escrito" (Artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Los elementos esenciales y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 del RD 1659/1998, son la identificación de las partes involucradas; la fecha de inicio de la relación laboral, y en el caso de contratos temporales, la duración prevista de la misma; la dirección social de la empresa y el lugar donde el trabajador llevará a cabo sus funciones; la categoría o grupo profesional al que pertenece el trabajador; el salario base inicial y cualquier complemento salarial, junto con la frecuencia de pago; la duración y distribución de la jornada laboral habitual; la duración de las vacaciones; los plazos de preaviso establecidos entre el empleador y el trabajador; y el convenio colectivo que rige la relación laboral.

3.2. El llamamiento

El llamamiento es una parte fundamental dentro del marco del contrato fijo discontinuo. Este mecanismo establece los períodos de actividad y de inactividad inherentes al contrato, definiendo así la duración de cada temporada laboral. En consecuencia, constituye un elemento formal que especifica el momento en el que comienza el trabajo y se activan las obligaciones mutuas entre las partes, como la responsabilidad del empleador de proporcionar ocupación efectiva al trabajador. Aquí el impacto del llamamiento en las mujeres es particularmente significativo debido a la sectorialización del empleo femenino, ya que muchas mujeres trabajan en sectores donde los contratos fijos discontinuos son prevalentes, como el turismo, la hostelería, la agricultura y los servicios de cuidado. En estos sectores, los períodos de inactividad

pueden ser más frecuentes y prolongados, afectando la estabilidad económica y la seguridad laboral de las mujeres. Esto se debe a la naturaleza estacional de estos empleos, donde el llamamiento no siempre garantiza una continuidad laboral constante. (Ferradans, 2006).

El artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores establece una obligación para el empleador de realizar el llamamiento, lo que constituye una obligación de acción por parte del empleador. Ante esta disposición, surge la necesidad de determinar si el trabajador posee un derecho con respecto al llamamiento o simplemente se trata de una preferencia. Si fuera únicamente una preferencia, el trabajador no tendría frente a la demora por parte del empresario en efectuar el llamamiento. Sin embargo, dado que la falta de llamamiento puede conducir a la extinción del contrato, algunos autores, como Jaime Yanini Baeza consideran que el llamamiento es un derecho subjetivo del trabajador (Yanini, 1997).

A lo largo de la evolución histórica del contrato fijo discontinuo, el derecho a ser llamado se consolidó como un mecanismo de protección, prevaleciendo sobre las preferencias de empleo o recolocación que habían sido establecidas por las normativas sectoriales para los trabajadores eventuales. De esta manera, los trabajadores adquirieron un derecho completo, actual y no condicional cuando las actividades laborales eran permanentes (García, 2017). Por lo que, "el llamamiento implica la declaración por parte del empleador de la necesidad de que las personas empleadas que trabajan de manera discontinua se reincorporen a sus labores en la empresa" (Núñez-Cortés, 2022, p.93).

Hasta la nueva regulación, los trabajadores con contratos fijos-periódicos no se aplicaba la obligación de ser llamados, ya que se consideraba que, al tratarse de actividades cíclicas, se conocía con certeza el momento de inicio de los períodos de actividad. Sin embargo, con la eliminación de la distinción entre trabajadores fijos-discontinuos y fijos-periódicos, la obligación de ser llamados se aplica a ambas situaciones (Gorelli, 2022). Además, la nueva disposición del artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que los criterios objetivos y formales para los llamamientos de los trabajadores fijos-discontinuos deben ser definidos mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa. Esto garantiza que las empresas sigan un proceso equitativo y transparente al realizar los llamamientos para el trabajo. No obstante, no se especifica un criterio legal que regule el orden de los llamamientos en caso de falta de convenio colectivo, por lo que sería prudente establecer un criterio subsidiario en tales circunstancias (Pazos, 2022).

Por otra parte, cuando la repetición de los ciclos de actividad presenta un componente aleatorio en cuanto a la carga de trabajo o a su duración, los criterios de organización de las llamadas se vuelven esenciales para definir las expectativas de los trabajadores con contratos fijos-discontinuos. No obstante, la reciente modificación del artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores no especifica criterios alternativos (Goerlich, 2022).

El criterio de antigüedad podría seguir siendo ampliamente aplicado. Además, podrían surgir nuevos estándares basados en la naturaleza de las tareas desempeñadas por los trabajadores, su grupo profesional o su nivel de especialización. Esta consideración resulta particularmente relevante en el contexto de contratistas o empresas de trabajo temporal, donde la actividad productiva puede ser muy diversa (Núñez-Cortés, 2022).

En el pasado, el proceso de convocatoria para los trabajadores con contratos fijos-discontinuos se regía de manera específica por lo dispuesto en el contrato y el convenio colectivo correspondiente. Sin embargo, en la actualidad, se ha establecido un requisito legal mínimo que indica que dicha convocatoria debe realizarse por escrito o de manera que quede un registro claro de la comunicación a la persona interesada. El término "persona interesada" sugiere que los llamamientos generales no son suficientes, sino que deben hacerse de manera individualizada y personalizada (Gorelli, 2022).

Además, el llamamiento debe contener información detallada sobre las condiciones de la reincorporación y debe ser realizado con una antelación adecuada, aunque no se especifica el periodo exacto de anticipación requerido. Una opción podría ser aplicar la normativa del artículo 12.5.d) del Estatuto de los Trabajadores, que establece un preaviso de tres días para las horas complementarias. Sin embargo, esta regla podría no ser apropiada en todos los casos, ya que la duración de los periodos de actividad e inactividad puede variar en función de cada contrato (Goerlich, 2022).

En otro contexto, la empresa está obligada a proporcionar a la representación legal de los trabajadores, al comienzo de cada año natural, un calendario que contenga las previsiones de llamamiento para el año o semestre, así como los datos de las altas efectivas de los trabajadores fijos-discontinuos una vez que estas se hayan producido (Artículo 16.3, segundo párrafo del Estatuto de los Trabajadores). Esta disposición implica que la empresa debe informar tanto a los trabajadores como a sus representantes sobre la cantidad y el momento en que se requerirán trabajadores, lo que resulta en un mayor control para prevenir posibles fraudes.

"La terminología utilizada, como 'calendario', sugiere que esta información se refiere a la previsión específica de los momentos en que se realizarán los llamamientos, así como a las expectativas concretas de duración de la actividad" (Ballester, 2022).

Como resultado de estas medidas más amplias, se seguirá utilizando la demanda por despido en casos específicos, como cuando se establece una fecha para reiniciar la actividad laboral y los trabajadores se presentan en el lugar de trabajo solo para encontrarse con las instalaciones cerradas o sin recibir la llamada para incorporarse, a pesar de las necesidades productivas existentes.

No obstante, no tendría sentido recurrir a la acción de despido en situaciones en las que la relación laboral continúa y simplemente se pospone el llamamiento al trabajador, o cuando se están debatiendo los criterios que determinan el orden de los llamamientos, o incluso cuando el trabajador reclama pagos perdidos debido a este retraso. En resumen, la falta de llamamiento y los llamamientos irregulares no deben considerarse equivalentes, y sus consecuencias no deben ser tratadas de la misma manera (Núñez-Cortés, 2022).

3.3 Derechos reforzados y/o ampliados con la reforma laboral

Los últimos apartados del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores reconocen una serie de derechos para los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, los cuales no estaban contemplados en regulaciones anteriores. En algunos casos, estos derechos están reconocidos de manera general por la legislación laboral, por lo que su inclusión específica no sería necesaria, aunque se agradece su incorporación explícita al ordenamiento (como sucede con los derechos relacionados con la conciliación). En otros casos, se trata de aclaraciones que ya habían sido establecidas por la jurisprudencia (como en el caso de la referencia a la antigüedad del trabajador). Por último, existen incorporaciones genuinas al ordenamiento jurídico, ya que no existían referencias previas a estos temas (González-Posada, Molero, Lahera, y Murcia, 2021).

La inclusión explícita de derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar es especialmente relevante para las mujeres, quienes suelen asumir una mayor carga de responsabilidades familiares. Estos derechos permiten a las trabajadoras gestionar mejor sus períodos de actividad e inactividad, facilitando un equilibrio entre sus obligaciones laborales y personales, lo que ayuda a mitigar las desigualdades de género y a promover una mayor igualdad en el ámbito laboral. La clarificación sobre la antigüedad del trabajador fijo discontinuo, ya establecida por la jurisprudencia, garantiza que las trabajadoras no pierdan derechos relacionados con su antigüedad debido a los períodos de inactividad. Esto es crucial para el acceso a

beneficios como ascensos, aumentos salariales y prestaciones por despido, contribuyendo a una mayor estabilidad y seguridad laboral.

3.3.1. Derechos para la conciliación de vida laboral y familiar

El artículo 16.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción, establece que los trabajadores fijos discontinuos no pueden sufrir perjuicios por ejercer sus derechos de conciliación, ausencias con reserva de puesto de trabajo (como suspensiones, licencias, excedencias) y otras causas justificadas por derechos reconocidos en la ley o en los convenios colectivos.

Esto implica un reconocimiento explícito de los derechos en materia de conciliación familiar y de los derechos a ausencias por suspensiones, licencias, permisos o excedencias, ya sean por responsabilidades familiares u otros motivos protegidos por la ley. Es claro que los trabajadores fijos discontinuos tienen los mismos derechos en materia de conciliación y ausencias que el resto de los trabajadores.

Esta aclaración, para destacar que, aunque la relación laboral sea discontinua, una vez que el trabajador es llamado, la naturaleza discontinua de su prestación no puede ser motivo para que el empleador niegue la concesión de los mismos derechos que tienen los trabajadores en este ámbito. Sin embargo, es importante señalar que la efectividad de estos derechos puede estar limitada por la duración del período de actividad que comienza después del llamamiento (López, 2022).

Todo esto se deriva no solo del reconocimiento general de estos derechos, sino también del principio de igualdad y no discriminación. Por eso, el legislador destaca que los trabajadores fijos discontinuos no pueden sufrir perjuicios por ejercer estos derechos. Esto significa que su futura convocatoria no puede verse afectada de ninguna manera por el legítimo ejercicio de sus derechos de conciliación o ausencias reconocidos legalmente. Es crucial que las reglas sobre convocatorias reflejen esta cuestión para evitar cualquier preterición o retraso injustificado en el llamamiento de estos trabajadores en el futuro (Martínez, 2022).

3.3.2. Cómputo de la antigüedad

La nueva redacción del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores también aborda específicamente la cuestión de la antigüedad del trabajador fijo discontinuo (artículo 16.6 en su segundo párrafo). Se establece que la antigüedad del trabajador se calcula considerando toda la duración de la relación laboral, no solo el tiempo de servicio efectivamente prestado. Esto significa que incluye tanto el tiempo de trabajo real como los períodos de inactividad entre temporadas o entre prestaciones de trabajo.

Por lo tanto, para cualquier condición o derecho relacionado con la antigüedad (como los salarios), esta se cuenta desde el inicio del contrato, independientemente de los períodos trabajados o de inactividad. Esta respuesta del legislador es lógica, ya que la antigüedad en el contexto laboral se relaciona con la continuidad del contrato, no con la prestación efectiva de trabajo, como ha sido defendido consistentemente por la jurisprudencia (Lahera, 2022).

No obstante, la antigüedad se calcula considerando toda la duración de la relación laboral, incluyendo los períodos de inactividad, hay otras situaciones en las que el tiempo de servicio efectivo es relevante. Por ejemplo, al determinar las indemnizaciones por la terminación del contrato de trabajo, se toma en cuenta únicamente el período de trabajo efectivo. Esto significa que solo se considera el tiempo durante el cual el trabajador estuvo activo y desempeñando sus funciones, excluyendo los períodos de inactividad entre temporadas o entre prestaciones de trabajo discontinuo, y esta distinción es relevante porque las indemnizaciones por la terminación del contrato de trabajo están diseñadas para compensar al trabajador por su servicio efectivo y continuo a lo largo de su relación laboral. Por lo tanto, se calculan en base al tiempo en el que el trabajador estuvo realmente trabajando y generando ingresos para el empleador (Rodríguez-Piñero, 2022).

Es importante señalar que la redacción del precepto puede resultar confusa, posiblemente debido a la propia confusión del legislador. Después de afirmar que el cómputo de la antigüedad incluye todo el período de vigencia del contrato, tanto períodos de prestación de servicio como de inactividad, se menciona una excepción para aquellas condiciones que requieran un tratamiento diferente basado en su naturaleza y siempre que se apliquen criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia (Sempere, 2022).

En nuestra opinión, la antigüedad del trabajador debería siempre calcularse de la manera indicada, sin excepciones. Sin embargo, pueden existir ciertos derechos que se otorgan no en función de la antigüedad, sino basados en el período de prestación efectiva de servicios. Por ejemplo, una cuantía retributiva que se recibe únicamente cuando el trabajador está trabajando, como un complemento por desplazamiento que compensa los gastos del trabajador para trasladarse al lugar de trabajo. Otro ejemplo sería la duración del período de vacaciones, que también se establece en función del tiempo trabajado. En estos casos, la percepción de estos derechos está directamente relacionada con el tiempo de servicio efectivo y no con la antigüedad en sí misma.

3.3.3. Preferencias por la conversión en fijo ordinario

Una novedad importante que se introduce es el derecho de los trabajadores fijos discontinuos, así como de sus representantes, a ser informados por el empresario sobre la existencia de puestos de trabajo de carácter fijo ordinario (según el artículo 16.7 del Estatuto de los Trabajadores). El propósito principal de esta disposición es permitir que los trabajadores fijos discontinuos tengan la oportunidad de solicitar la conversión voluntaria de sus contratos a un régimen de trabajo continuo (Molina, 2022).

El artículo 16.7 del Estatuto de los Trabajadores no solo establece el derecho de información, sino que indica que este se desarrollará "de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa". Desde mi punto de vista, la interpretación de este precepto implica que la negociación colectiva puede regular tanto la forma en que se proporciona la información como el procedimiento para presentar solicitudes. Además, el convenio colectivo puede regular el proceso de conversión del contrato fijo discontinuo en fijo ordinario (Calvo, 2022).

Esto significa, en primer lugar, que proporcionar información es obligatorio para el empresario según lo establecido directamente por la ley. En segundo lugar, la información debe proporcionarse de acuerdo con lo que establezca el convenio o acuerdo de empresa. Esto significa que, si el convenio o acuerdo no regula este aspecto, el empresario sigue estando obligado a proporcionar la información a cada trabajador fijo discontinuo. En tercer lugar, el convenio o acuerdo pueden establecer diferentes niveles de exigencia para el empresario en cuanto a cubrir la vacante de fijo ordinario. Por ejemplo, puede ser obligatorio para el empresario cubrir la vacante con un trabajador fijo discontinuo si hay solicitudes de conversión y los solicitantes cumplen con los requisitos del puesto (UGT, 2022).

3.4. Fortaleciendo la protección por subsidios de desempleo: perspectivas de mejora

Para concluir, es importante mencionar lo dispuesto en la Disposición final 6ª del RD-Ley 32/2021, que establece que el Gobierno, dentro del marco de la reforma del nivel asistencial por desempleo, regulará la mejora de la protección de los trabajadores fijos discontinuos. El objetivo es garantizar que tengan acceso a los subsidios por desempleo en condiciones y con derechos equivalentes a los del resto de trabajadores del Régimen General protegidos por desempleo. Es esencial recordar que, durante los períodos de inactividad (cuando el contrato de trabajo sigue vigente), los fijos

discontinuos se consideran en situación legal de desempleo según el artículo 267.1 letra d de la LGSS.

La Disposición Final 6ª del RD-Ley 32/2021 hace referencia al subsidio de desempleo y la necesidad de regular una mejora en la protección. Esto se debe a que la protección otorgada a los trabajadores fijos discontinuos es menos extensa que la proporcionada al resto de los trabajadores. Esto se puede observar en el artículo 277.4 de la LGSS, que excluye a los fijos discontinuos del subsidio para mayores de cincuenta y dos años regulado en el artículo 274.4 de la LGSS. En otras palabras, la protección por subsidios de desempleo es menor para los fijos discontinuos. Esta diferencia fue considerada constitucional por la STC 53/2004, ya que, en realidad, el fijo discontinuo no es considerado un desempleado cuando interrumpe su actividad.

Además, el artículo 277.4 de la LGSS establece una regla especial para la duración de los subsidios por desempleo destinados al personal fijo discontinuo en diferentes situaciones. Para los trabajadores que han agotado la prestación por desempleo y tienen responsabilidades familiares (según el artículo 274.1 a), para aquellos que, habiendo agotado la prestación por desempleo, no tienen responsabilidades familiares pero tienen más de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo (según el artículo 274.1 b), y para los desempleados que cumplen todos los requisitos del artículo 274.1 de la LGSS, excepto el período de espera y no tienen derecho a la prestación contributiva debido a no haber alcanzado el período mínimo de cotización (según el artículo 274.3 de la LGSS), no se aplica la duración normal del subsidio establecida en el artículo 277.1 y 2 de la LGSS. En estos casos, el artículo 277.4 establece que la duración del subsidio para los trabajadores fijos discontinuos en las situaciones mencionadas "será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud". Esto significa una duración menor de los subsidios para los trabajadores fijos discontinuos.

En resumen, en materia de los subsidios por desempleo, los trabajadores fijos discontinuos experimentan un nivel de protección inferior en comparación con el resto de los trabajadores del Régimen General que tienen derecho a estos subsidios. Esto se debe a que no tienen acceso a todos los subsidios regulados y la duración de estos es menor.

Con el fin de abordar esta disparidad, el legislador ha establecido que en el futuro se debe mejorar la protección en el nivel asistencial por desempleo, de modo que los trabajadores fijos discontinuos puedan acceder a estas prestaciones en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores con derecho a ellas. Es importante destacar

que esto no implica una reforma inmediata de la regulación existente, sino más bien la manifestación de una intención futura de reforma y su dirección probable. La implementación y el contenido específico de esta reforma en el futuro aún están por determinarse.

Dado que la Disposición Final 6ª hace referencia a la necesidad de mejorar la protección de los fijos discontinuos y permitirles el acceso a los subsidios por desempleo, entiendo que en esta futura reforma no se afectará a lo establecido en el artículo 280.2 a) de la LGSS en relación con la cotización durante la percepción del subsidio por desempleo. Esto se debe a que dicha regulación representa una mejora para los fijos discontinuos al permitir que la entidad gestora cotice por jubilación cuando el beneficiario sea menor de cincuenta y dos años, en contraposición a la regla general establecida en el artículo 280 de la LGSS, que establece que se cotizará por la contingencia de jubilación únicamente cuando se disfrute del subsidio de mayores de cincuenta y dos años.

La mejora de la protección para los trabajadores fijos discontinuos, prevista en la Disposición Final 6ª del RD-Ley 32/2021, representa un avance significativo, especialmente para las mujeres. Este colectivo, compuesto en gran medida por trabajadoras en sectores como la hostelería, la limpieza y el trabajo doméstico, enfrenta desafíos específicos debido a la alta prevalencia de trabajos a tiempo parcial y discontinuos. Estos empleos contribuyen a una mayor vulnerabilidad económica y a una menor protección social para las mujeres.

Garantizar que los trabajadores fijos discontinuos, incluidas muchas mujeres, tengan acceso a subsidios de desempleo en condiciones y con derechos equivalentes a los del resto de los trabajadores del Régimen General es un paso crucial. Las mujeres a menudo tienen carreras laborales interrumpidas por responsabilidades de cuidado, maternidad y otros factores personales que afectan su continuidad laboral. Al asegurar que puedan acceder a estos subsidios, se mejora su seguridad económica durante los períodos de inactividad. Este apoyo financiero es vital para las mujeres, ya que les proporciona una red de seguridad que les permite enfrentar las interrupciones laborales sin caer en una situación de vulnerabilidad extrema.

CAPÍTULO 4: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1. El papel de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2022, respecto a los contratos fijos discontinuos

La reforma laboral se focalizo en el tema central de la contratación temporal, acaparando la gran mayoría del espacio dentro de dicha reforma, y aunque no se entra mucho en detalle en lo referente a la negociación colectiva en la aplicación del convenio de la empresa, si que observamos que se remite en materia salarial, lo que le da a la negociación colectiva es peso suficiente que había perdido con la reforma del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Se consigue recuperar la ultraactividad del convenio colectivo (Basterra, 2022).

Se modifica el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores, dónde la prioridad de aplicación del convenio de empresa se evapora en el ámbito del salario. Existe un debate sobre la prioridad de aplicación del convenio de empresa, la cual había sido una de las medidas más populares en su predecesora reforma, por lo que el Real Decreto-Ley 3272021 tenía como objetivo reforzar el convenio del sector en lo referente al salarial, del mismo modo que se realizaba con la jornada de trabajo, de forma que fuera compatible con un convenio de empresa regulador de la organización, como podían ser horarios de trabajo o una modernización de las categorías profesionales. Con todo ello querían conseguir llegar a una equidad en la negociación colectiva que garantizara su poder para cumplir sus objetivos, dónde se puede ver como el Real Decreto parte de una base correcta, ya que demuestra el error de concebir al convenio colectivo de la empresa como una herramienta de flexibilidad interna, dando lugar a una distinción entre la exigencia que te exige el marco convencional, de las necesidades coyunturales de ajuste del trabajo a los ciclos de la actividad de la empresa (Saéz, 2022).

El primer apartado del artículo 84 del Estatuto de los trabajadores no había sufrido alteraciones, y sigue siendo como norma primordial la prohibición de la concurrencia entre el convenio colectivo aplicable, favoreciendo la estabilización de la negociación colectiva y mejorando su sistema. No impide negociar en otros ámbitos, ni hace nulos los convenios posteriores, simplemente es una postergación aplicativa de los otros convenios, pero hay que tener en cuenta que su aplicación está marcada por la concurrencia de cláusulas convencionales, conjugando de forma complementaria el convenio de empresa y el sectorial siempre y cuando no sean contrarios (Lahera, 2022)

El Real Decreto 32/2021 refuerza el papel de la negociación colectiva sectorial, y en cuanto al contrato fijo discontinuo este hecho acarrea consecuencias manifestadas en reservas para este nivel de negociación, desarrollando así el régimen jurídico de esta tipología de contratación. Hay que destacar en primer lugar que los convenios colectivos de ámbito sectorial quedan establecidos de tal manera que pueden realizar una bolsa sectorial de empleo dónde se podrán integrar los trabajadores fijos discontinuos cuando se encuentren dentro de periodos de inactividad, con el mero objetivo de que se favorezca el uso de estas contrataciones, todo ello sin que afecte a las debidas obligaciones, en cuanto a contratación, y llamamientos efectivos de cada empresa (Lahera, 2022).

Por otro lado, a nivel sectorial esta reservada las competencias debidas para acordar las celebraciones de contratos de trabajo fijo discontinuo a tiempo parcial. No son de extrañar los convenios sectoriales que han añadido esta opción sin justificarlo, tal vez por que los negociadores conocen la razón para habilitarlo. Esta restricción es un gran recurso para los representantes de los trabajadores, ya que las empresas tienen que llegar a un acuerdo con ellos, y por ende, deberán de ceder en las reivindicaciones, para poder alcanzar un buen número de contrataciones a tiempo parcial, teniendo en cuenta que la posibilidad de suscribir contratos fijos-discontinuos ha aumentado considerablemente, y con ello la opción de que las personas trabajadoras fijas discontinuos no quieran ajustar a una jornada completa es alta (López, 2023).

En contra de lo que disponga el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos sectoriales pueden establecer la celebración de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, por lo que es obvio que esta modalidad es condicionada por la negociación colectiva, dónde el legislador prevé que solo los convenios sectoriales lo regule, según el artículo 16.5 del Estatuto de los trabajadores, lo que hace más evidente la intención que tiene en verdad el legislador, excluir a los convenios de empresa. (Gorelli, 2022).

4.2. Las Kellys

Las Kellys o camareras de pisos, llamadas así en nuestro país, son las mujeres trabajadoras en el sector de la limpieza de hoteles en zonas turísticas, las cuales tienen que atender las demandas de los clientes en la prestación de su servicio. Este sector está altamente feminizado, y suele ocupar a mujeres inmigrantes, con un nivel de estudios mínimo, y por ello soportan condiciones laborales, que se han ido a peor desde las crisis de 2008, dónde la reforma laboral del año 2012 provocó una gran presión laboral debido a la alta carga de trabajo. Todo ello derivó en la percepción de sueldos cada vez más bajos, con contratos de trabajo poco estables, encareciendo la calidad del trabajo, y aumentando la precarización laboral (Cañada, 2019).

Las empresas hoteleras en esa época decidieron externalizar a través de agencias de empleo temporales con el objetivo de cubrir sus vacantes, temporadas de vacaciones de sus trabajadoras, y también para cubrir bajas por enfermedad, y como resultado nació la contratación flexible, empeorando aún más las condiciones laborales de las camareras de pisos. Este tipo de empresas podían contratar a las trabajadoras de manera permanente con condiciones laborales distintas a las que se contrataban directamente por los hoteles, dónde las cargas del trabajo, los salarios más bajos y la dificultad para obtener una baja laboral, son las diferencias que encontramos entre unas y otras., materializándose también en el ambiente del trabajo (Puech, 2007).

El Real Decreto-Ley 32/2021, intento que el contrato de trabajo indefinido fuera la regla general, y que el contrato temporal solamente tuviera un uso causal, tratando de evitar el abuso de estos últimos, y además que no se excediera la rotación de los trabajadores. Este sería el contexto dónde podemos ubicar las demandas de las Kellys, que no han sido otras que luchar contra la subcontratación de los trabajos que realizan, por formar parte de la actividad principal del alojamiento turístico, haciendo hincapié también a la modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los trabajadores, que les garantice unas condiciones de trabajo equitativas, y que la reforma laboral no ha tratado (Goerlich, 2017)

Este precepto en la norma estatutaria, aunque haya mantenido sus rasgos básicos sin muchas variaciones desde los años ochenta, regula una modalidad de poder actuar en el mercado de trabajo mediante la descentralización productiva, la empresa contrata o subcontrata con otra empresa la realización de actividades correspondientes a su propia actividad, pero no se trata de una colaboración entre ambas empresas, sino de subcontratar sobre la propia actividad entre una empresa principal y una empresa subsidiaria, dónde deben darse tres elementos, ser dos empresas reales, con la realización de servicios por la empresa contratista para la empresa principal, y que sea la misma actividad (Norres, 2022).

La estacionalidad es un rasgo fundamental del sector servicios y de los alojamientos hoteleros en concreto, que se hace notar en muchos territorios en determinadas épocas del año, concentrando todo el empleo en unos meses de temporada alta turística. Realidad que tradicionalmente viene acompañada de un determinado contrato de trabajo, y no, es más, que el contrato de trabajo temporal, dónde el contrato fijo discontinuo había tenido poco impacto. El contrato fijo discontinuo ha tenido bastante protagonismo desde la reforma laboral, empezando a ser cada vez más visible y habitual en el sector servicios, vinculados al turismo, sobre todo en la hostelería, con su caracterización de intermitente, pero indefinido a la vez (Grau y Merino, 2022).

Con ese contexto, la reforma tenía el objetivo de desincentivar el uso de la contratación temporal, presentándonos el contrato fijo discontinuo como el modelo adecuado para realizar los trabajos de temporada o que estuvieran enfocados al sector servicios, y que trabajos que, aunque no sean de la misma naturaleza, pero que siendo de prestación intermitente, tengan prestación de servicios determinados o indeterminados. A su vez el Real Decreto-Ley 32-2021, ha previsto la concertación dentro del marco de la ejecución de contratos, ya siendo mercantiles o administrativas, que, siendo previsibles, estén dentro de la actividad normal de la empresa, según el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (Goerlich, 2022).

CONCLUSIONES

A modo de conclusión podemos decir que el contrato fijo discontinuo se ha convertido en una forma de contrato fundamental para luchar contra la alta tasa de temporalidad existente en España, favoreciendo así la contratación indefinida, o al menos esa era la intención de la reforma, que aunque aparentemente la situación ha mejorado, no hay que olvidar la alta tasa de paro en la que se encuentra España, y que este tipo de contrato es muy utilizado en sectores como la hostelería, que son trabajos de temporada.

Podemos afirmar que la desigualdad de género existe, ya sea a tiempo indefinida o temporal, aunque cambie el paradigma en cuanto a al tipo de contratación que debe de usarse para mejorar los datos de las encuestas y de las estadísticas, la realidad es que existe, a pesar de todos los avances de los últimos años, en materia de género, la brecha salarial entre ambos sexos es bastante significativo en muchos sectores.

Hay que partir del hecho de que España es un país de servicios, y que cuando llegó el covid-19, muchos trabajadores y empresas se vieron afectados económicamente, ya que muchos establecimientos se vieron obligados a echar el cierre. Poco tiempo después entro en vigor la reforma laboral de 2022, aunque en el caso concreto de las camareras de pisos parece que no se está cumpliendo debidamente. Por lo que la negociación colectiva tiene que trabajar más en sus condiciones laborales, aunque hay que destacar que las camareras de pisos están teniendo cada vez más visibilidad gracias a sus movilizaciones.

A pesar de todo, a la hora de hacer un balance de la Reforma, y mas concretamente de la contratación fija discontinua, podemos decir que ha sido beneficiosa, estimulando el uso de estos contratos, dando lugar a una necesaria flexibilidad laboral, en el que va a tener un papel fundamental la negociación colectiva, sobre todo la sectorial, para los periodos de los llamamientos, la opción de establecer un periodo mínimo para la actividad desempeñada, o tal vez concretar un tipo de indemnización al acabar la actividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Amorós, C. y De Miguel, A. (eds.) (2007). *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Minerva Ediciones.
- Ballester, M. A. (2022). *La reforma laboral de 2021: más allá de la crónica*. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones.
- Barberá, T., Estellés, S. y Dema, C. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el “techo de cristal”. In XIII Congreso de Ingeniería de Organización. 133-142. <https://adingores.sserver.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>
- Basterra, M (2022). Primeras aproximaciones a la reforma laboral del RDL 32/2021. En AEDTSS, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: las claves de 2022* (pp. 29-32). AEDTSS. <https://dialnet-unirioja-es.uniovi.idm.oclc.org/servlet/articulo?codigo=8974452>
- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago.
- Bucheli, M y Sanromán G. (2005) Salarios femeninos en el Uruguay, ¿Existe un techo de cristal?. *Revista de economía*, ISSN 0797-5546, Vol. 12, Nº. 2, 2005, págs. 63-88
- Calvo, F. (2022). La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*. 89-155. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.mon.2022.03>
- Cañada, E (2019). El trabajo de las camareras de piso: un estado de la cuestión. *Papers de turismo*, 62, 58-75. <https://dialnet-unirioja-es.uniovi.idm.oclc.org/servlet/articulo?codigo=6958381>
- Carrasco, C. (1992). El trabajo de las mujeres: producción y reproducción: algunas notas para su reconceptualización. *Cuadernos de Economía*, 20(58), 95-109. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/5639>
- Carrasquer, P. (2020). El redescubrimiento del trabajo de cuidados. Algunas reflexiones desde la sociología. En Goren, N. y Prieto, V. (Eds.). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. CLACSO. <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1gm038x.7>
- Castaño, C; Sánchez-Herrero, M. y Iglesias, C. (2002). Tecnología y empleo en perspectiva de género. *Economía Industrial*, 348, 27-40.

- Charles, K. K., y Guryan, J. (2008). Prejudice and wages: an empirical assessment of Becker's The Economics of Discrimination. *Journal of political economy*, 116(5), 773-809.
- Crétois, P. (2023). La parte común. Ned ediciones.
- Cruz, J. (2018) El encadenamiento de contratos temporales en la Jurisprudencia de la Unión Europea. *Documentación Laboral*, 113, 73-93.
- Del Cerro, I. (2016). Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo. [Memoria del trabajo fin de grado, Universidad de Valladolid]. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf>
- Escot, L., y Fernández, J. A. (2006). Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, (7), 321-368. <https://dialnet-unirioja-es.uniovi.idm.oclc.org/servlet/articulo?codigo=2595960>
- Escot, L. y Fernández, J.A. (2014). La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis. *Economistas*, 138, 134-141 <https://dialnet-unirioja-es.uniovi.idm.oclc.org/servlet/articulo?codigo=4662947>
- Fernández, M y Díaz, D. (2009). Empleo público y temporalidad. ¿Es el sector público parte del problema? *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 102, 51-87. <https://dialnet-unirioja-es.uniovi.idm.oclc.org/servlet/articulo?codigo=3096338>
- Fernández, P., López, M., Maeztu, I. y Martín, A, (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales*, (1), 231-247.
- Ferradans, C. (2006). *El contrato a tiempo parcial: difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*. Aranzadi.
- Gálvez, L. y Rodríguez, P. (2013). *La desigualdad de género en las crisis económicas*. Materiales CIP.
- García, J. (2017). El contrato fijo-discontinuo: retos actuales de una modalidad contractual histórica. *Labor*, 110(2), 93-102.
- García, S. y Ventura, A. (2021). El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(2).

- Goerlich, J.M. (2022). Contrato fijo-discontinuo. Ampliación de supuestos y mejora de sus garantías. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(0), 58-72. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6639>
- Goerlich, J.M. (2017). ¿Es necesario revisar el marco de la contratación temporal? *Revista Documentación Laboral*, (110), 9-26.
- Goerlich, J.M. (2001). Trabajadores fijos periódicos y trabajadores fijos discontinuos. El final de una larga discusión. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (61), 125-148. <https://dialnet-unirioja-es.uniovi.idm.oclc.org/servlet/articulo?codigo=233959>
- Gorelli, J. (2022). El nuevo régimen jurídico del contrato fijo discontinuo tras la reforma de 2021. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 161, 217-252.
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers*, (62), 123-140. <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n63-64/02102862n63-64p123.pdf>
- Gómez, S., Contreras, I. y García, L. (2008). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008*. Cátedra. <https://www.iese.edu/media/research/pdfs/DI-0764.pdf>
- Goñi, J.L (2022). La perspectiva de género en la reforma laboral. En AEDTSS, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022* (pp. 125-127). AEDTSS. <https://dialnet-unirioja-es.uniovi.idm.oclc.org/servlet/articulo?codigo=8974452>
- Grau, C, y Merino, A. (2022). Las kellys y la feminización de la precariedad. *Documentos Labor*, 1(125), 139-163.
- Instituto Nacional de Estadística. (2024). *Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*. Instituto Nacional de Estadística. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287
- Lahera, J. (2022). *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021*. Editorial Tirant to Blanch.
- Lerner, G. (1986). *The creation of patriarchy*. Oxford University Press

- López, C. (28 de enero de 2022). *El papel de la negociación colectiva en la reforma laboral*. AEDTSS (Asociación Española de derecho del trabajo y de la seguridad social). <https://www.aedtss.com/el-papel-de-la-negociacion-colectiva-en-la-reforma-laboral/>
- López, M. (2023). El nuevo contrato fijo-discontinuo. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 1-31. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7794>
- Lorente, R., Pítixer, J. y Sánchez, A. (2013). La lógica de la temporalidad en el mercado laboral español. En Guamán, A (coord.), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?* (pp.35-91). Bomarzo.
- Martínez, C. (2021). Breve anotación a la reforma laboral. En AEDTSS, *Los Briefs de la Asociación Española de derecho de trabajo y de Seguridad Social: Las claves de 2022* (pp. 26-28). AEDTSS. <https://dialnet-unirioja.es.uniovi.idm.oclc.org/servlet/articulo?codigo=8974452>
- Martínez, C, Gadea, MD, Azón, V, y Barrado, B. (2022). El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España. *Papeles de economía española*, (173), 78-97. <https://dialnet-unirioja.es.uniovi.idm.oclc.org/servlet/articulo?codigo=8702133>
- Molina, C. (2022). Ni “hito transformador” ni “timo del tocomocho”: ¿reforma laboral mínima pactada, interpretación prudente? *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 467, 5-36. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.4059>
- MONEREO PÉREZ, José Luis (2011). *La política de empleo como instrumento para la lucha contra la precariedad laboral*. Albacete. Editorial Bomarzo.
- Monreal, E. (2022). Las causas del contrato temporal por circunstancias de la producción y del contrato fijo discontinuo: problemas de seguridad jurídica. *Revista general de trabajo y Seguridad Social*, (62), 1-41. <https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/164059/563894.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Murrillo, S. (2006). *El mito de la vida privada, de la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI.
- Neffa, J. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema de debate. *Orientación y sociedad*, (1), 127-162. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf

- Nores, L. E. (2022). La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre. *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, (3), 73-82. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6640>
- Núñez-Cortes, P. (2022). El contrato fijo discontinuo. Precisiones conceptuales, requisitos y derechos de las personas trabajadoras. *Revista derecho social y empresa*, 17, 78-101. https://www.revistaderechosocialyempresa.com/files/ugd/052395_293f74fdc580494091f7de50d62c9787.pdf
- Nuño, L. (2010). El mito del varón sustentador: orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo. *Revista interdisciplinar de ciencias de la comunicación y humanidades*, (8), 185-188. <https://dialnet-unirioja.es.uniovi.idm.oclc.org/servlet/articulo?codigo=4087220>
- Pazos, A. (2022). La reforma laboral introducidas por el RDL 32/2021, 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales. *Revista de derecho social y empresa*, 17, 20-50. https://www.revistaderechosocialyempresa.es/files/ugd/052395_42bf1d87c71e483aba44935d0050bc57.pdf
- Parres, R. (2019). La discriminación retributiva por razón de sexo: brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo por María Amparo Ballester Pastor. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(3), 150-161. <https://dialnet-unirioja.es.uniovi.idm.oclc.org/servlet/articulo?codigo=7062866>
- Puech, I. (2007). Cleaning time, protest time: employment and working conditions for hotel maids. *Sociologie du Travail*, 49(1), 50-65. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0038029607000052>
- Rodríguez-Piñero, M. (2022). La reforma laboral de 2021: un análisis de la norma reformadora. *Trabajo, Persona, Derecho*, 25-62. <https://doi.org/10.12795/TPDM.mon.2022.01>.
- Rodríguez, S. (2018) La discriminación retributiva por causa del sexo y del género factores desencadenantes y pautas de solución. *Labor*, 113, 7-30.
- Rubín, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política. *Nueva Antropología*, 8(30), 1-51.

<https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/EL%20TR%C3%81FICO%20DE%20M UJERES%20-%20Gayle%20Rubin%2C%201975.pdf>

Sabharwal, M. (2013). From glass ceiling to glass cliff: Women in senior executive service. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2), 399-426.

<https://doi.org/10.1093/jopart/mut030>

Sanchis, E. (2011). *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. Editorial Tirant Lo Blanch.

Sáez, C (2022). Concurrencia entre convenios colectivos y modernización de la negociación colectiva. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (161), 335-359.

<https://dialnet-unirioja-es.uniovi.idm.oclc.org/servlet/articulo?codigo=8396999>

Selva, C., Pallarés, S., Padilla, S. y Ángel, M. (2013). ¿Entre Obstáculos Anda el Camino?: trayectoria y Mujer Directiva. *Revista Psicología*, 13(1) 81-82.

Sempere, A. (2022). La reforma laboral de 2021 y los convenios colectivos. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (251), 49-80.

Téllez, Anastasia. (2001). Trabajo y representaciones de ideologías de género: propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural. *Gaceta de Antropología*, (17).

https://www.ugr.es/~pwlac/G17_17Anastasia_Tellez_Infantes.html

Torns, T. y Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, (14), 178-202.

UGT. (2022). Análisis del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. *Servicios de Estudios UGT*, 4, 1-15. https://ugt-sp.es/images/reforma_.pdf

Valcárcel, A. (2019). *Ahora, feminismo: cuestiones candentes y frentes abiertos*. Ediciones Cátedra.

Yanini, J. (1997). *La contratación para trabajos fijos discontinuos*. McGraw-Hill Interamericana.