

Contrato fijo-discontinuo



Contrato fijo-discontinuo



Ante la limitación de la contratación temporal → **Contrato Fijo-discontinuo**



Claves de la reforma laboral sobre el contrato fijo-discontinuo

- **Más protagonismo:** Se refuerza esta modalidad como alternativa a la contratación temporal.
- **Se reconfigura el contrato:** La clave es que la **prestación sea intermitente**, con independencia de que:
 - Sean trabajos de carácter **estacional o no**
 - Sean trabajos de **temporada o no**
 - Los periodos de ejecución del trabajo sean **ciertos, determinados o indeterminados**.
- **Mayores posibilidades de utilización.**
- **Desaparece la distinción** entre fijo-discontinuos y fijos periódicos.
- **La negociación colectiva** adquiere más peso.

Contrato fijo-discontinuo

¿En qué supuestos?

1

Realización de trabajos:

- De naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada
- De naturaleza no estacional pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Ejemplo: Empresa que a lo largo de los años en algunos momentos tiene necesidades de refuerzo de plantilla que van apareciendo y desapareciendo de manera intermitente, y necesita dar respuesta a esa necesidad intermitente.

2

En el marco de la ejecución de **contratos mercantiles o administrativos**, que siendo **previsibles**, formen parte de la **actividad ordinaria de la empresa**.

Los periodos de **inactividad** → **plazos de espera de recolocación** entre subcontrataciones. Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un **plazo máximo de inactividad entre subcontratas**, que en su defecto, será de 3 meses

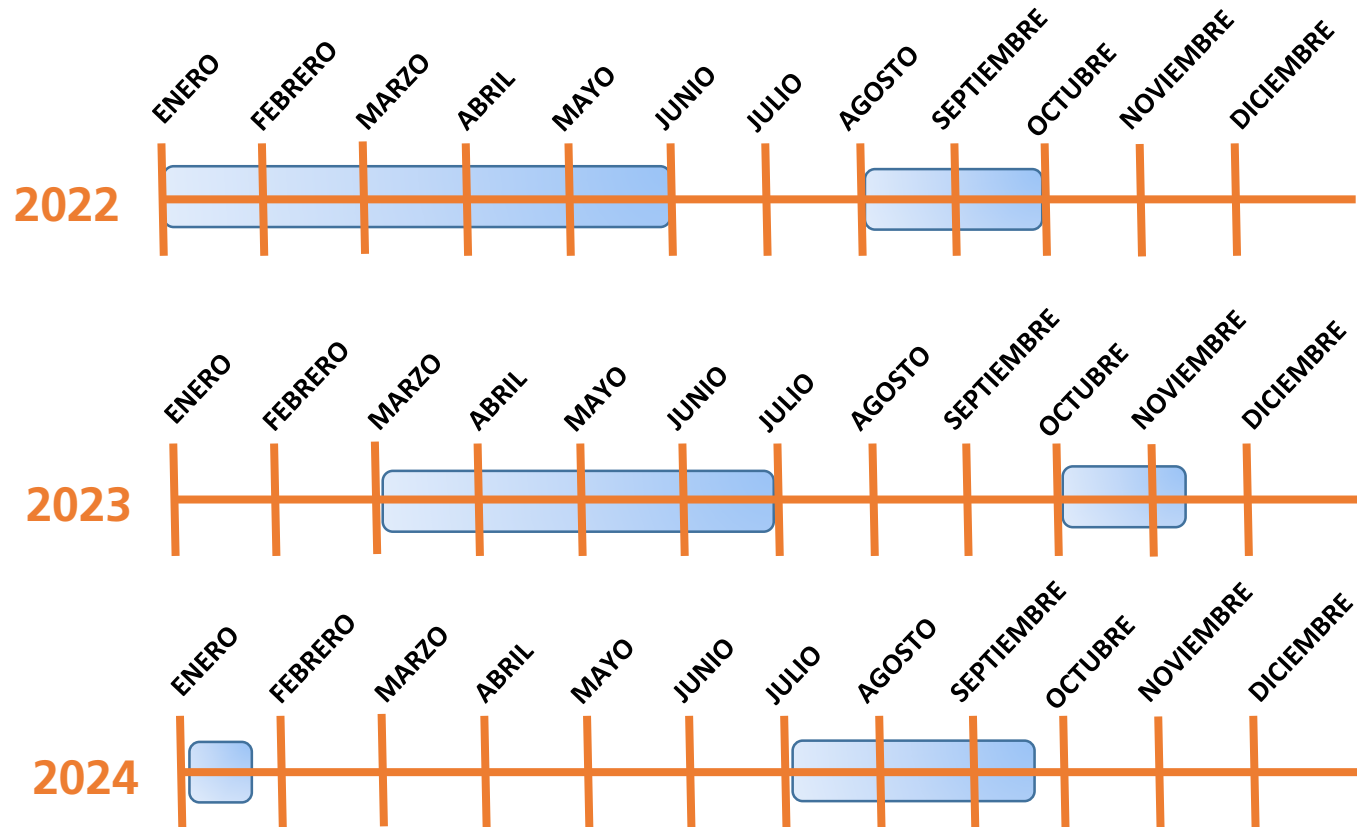
3

Por ETTs: cobertura de **contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias**.

- Estos convenios colectivos podrán fijar una **garantía de empleo** para las personas contratadas bajo esta modalidad

Contrato fijo-discontinuo

Es un **contrato indefinido**, con los mismos derechos y régimen aplicable a los mismos, pero en el que **no se exige la prestación de trabajo continua**, por tanto, tiene periodos de **actividad e inactividad**, según las necesidades de la empresa, siguiendo un **orden de llamamiento** establecido.



Posibilidad de establecer diferentes órdenes de llamamientos, por sector, área, etc.

Orden de llamamiento:

- Persona trabajadora N°1
- Persona trabajadora N°2
- Persona trabajadora N°3
- Persona trabajadora N°4
-

Contrato fijo-discontinuo

Cómputo de antigüedad

Derecho a que se calcule **teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral** y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la **excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento** en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia



- **Plus:** se calculará teniendo en cuenta **toda la duración de la relación laboral**, y no sólo el tiempo de servicio.
- Pero, a efectos **indemnizatorios, sólo el tiempo de servicio efectivo**

Posibles aspectos a negociar en la negociación colectiva sectorial

- **Bolsa** sectorial de empleo
- Celebración a **tiempo parcial**. Si no → **siempre a tiempo completo**
- Posibilidad de establecer la obligación de elaborar un **censo anual**
- Establecer **periodo mínimo de llamamiento** anual
- Fijar una **cuantía por fin de llamamiento** a satisfacer por parte de las empresas



En el ámbito de la empresa... posibilidad de adaptar el orden de llamamiento por convenio colectivo o acuerdo de empresa: Posibilidad de fijar los criterios objetivos y formales

Contrato fijo-discontinuo

Deber de información a la RLT

- **Calendario de previsiones de llamamiento** respecto de cada año natural (o semestralmente), con suficiente antelación.
- **Datos de las altas efectivas** cuando se produzcan.
- Existencia de **puestos de trabajo vacantes**.

Derechos de las personas trabajadoras fijas discontinuas

- Derecho a ser **informadas sobre las vacantes y formular solicitudes de conversión voluntaria**. **Infracción leve!**
- No perjuicio por **derechos de conciliación**, ausencias con reserva de puesto, etc.
- Colectivo prioritario para el **acceso a iniciativas de formación profesional** para el empleo durante los periodos de inactividad.
- Se prevé que **el Gobierno regulará modificaciones para mejorar la protección de desempleo**, para permitir el acceso a dicha prestación. (Fijo periódico, colectivo que respecto a la regulación anterior no tiene derecho a desempleo)