

# TODO LO QUE TE INTERESA SABER SOBRE EL CONTRATO FIJO- DISCONTINUO

La reforma laboral impulsa esta modalidad de contrato de trabajo, que combina flexibilidad y estabilidad laboral, para ajustarse a las necesidades productivas de las empresas y evitar la excesiva temporalidad y rotación de trabajadores.

## ¿Qué puestos de trabajo se pueden cubrir con este contrato?

- Los de naturaleza **estacional** o vinculados a actividades de temporada, tal y como venían utilizándose hasta ahora.
- Los que supongan una actividad **intermitente** y tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Los derivados de **contratas** mercantiles o administrativas de la actividad ordinaria de la empresa; aquí está el sustituto del contrato por obra o servicio que deja de existir el 31.03.2022. El convenio colectivo sectorial podrá fijar un periodo máximo de inactividad entre subcontratas y, si no lo prevé, el plazo son tres meses.
- Los que celebran a través de **ETT** los trabajadores para ser cedidos sucesivamente a diferentes empresas usuarias.

## ¿Cómo se formaliza?

Necesariamente por **escrito**, haciendo constar la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien con carácter **estimado**, ya que podrá ser concretada en el llamamiento.

### **¿Qué es el llamamiento?**

Este contrato intercala periodos de actividad y de inactividad. El llamamiento es la **comunicación de la empresa** para que la persona trabajadora se incorpore, es decir, inicie un periodo de actividad.

Debe realizarse por escrito o por otro medio de **notificación** que deje constancia y con una antelación adecuada. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa se fijarán los criterios por los que se regirán los llamamientos.

### **¿Qué consecuencias tiene incumplir el llamamiento?**

Si la empresa no cumple su obligación de llamamiento, las personas trabajadoras pueden reclamar por **despido**.

Atención a esta información: si la persona trabajadora está de **baja médica** al producirse el llamamiento, la empresa debe darla de alta y asumir el pago delegado, según tiene sentado la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

### **¿Qué derechos tienen las personas trabajadoras?**

Todos los que cualquier trabajador y además:

- solicitar la **conversión voluntaria** para puestos fijos ordinarios si hay vacantes, de lo que deben ser informados por la empresa.
- Durante los periodos de inactividad se consideran colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de **formación** del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

### **¿Cuenta la antigüedad desde el primer contrato?**

Pues depende, sí y no, según a qué efectos. El texto de la ley dice que tienen derecho a que se compute toda la duración de la relación laboral y no sólo los periodos de actividad, salvo en *“aquellas condiciones que exijan un tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.”*

El Tribunal Supremo tiene ya una doctrina unificada sobre estos distintos efectos (y que parece que la nueva ley la refleja), que se puede resumir así:

a) **derechos de promoción económica y profesional**: se cuenta desde el inicio de la relación laboral, no sólo los periodos efectivos de trabajo (caso trabajadores de la Agencia Tributaria en campañas de renta, a efectos de trienios, en el que además hay un Auto del TJUE).

b) **indemnización por despido**: cómputo de los periodos de servicios efectivos, teniendo en cuenta la naturaleza compensatoria de la

indemnización, su configuración legal “*años de servicio*” y la necesaria proporcionalidad que debe guardar para no provocar discriminación con la generada por un contrato ordinario indefinido (STS 30.07.2020). Y es así salvo que exista una contratación temporal previa en fraude de ley, en cuyo caso se aplica la teoría de la unidad esencial del vínculo contractual.

Esta cuestión está de nuevo en debate abierto; a pesar de que los agentes sociales han firmado el mismo texto de acuerdo, las organizaciones patronales y sindicales difunden distintas interpretaciones y conclusiones al respecto.

**SERPyme // 14.02.2022**

Si quieres saber más, aquí puedes consultar las sentencias sobre:

Cómputo de antigüedad para derechos económicos -trienios AET:

<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/e5c9c065288f6700/20191118>

Cómputo de antigüedad a efectos de indemnización por despido:

<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/0e43a43b4363d5e7/20200921>

Despido por falta de llamamiento a trabajador en I.T. Y caducidad de

la acción:

<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/6cd51706cdb17cdd/20220208>

*(Si te gustan o te parecen útiles nuestras noticias, comparte el enlace en tus redes sociales o con las personas a las que creas que les pueda interesar, nos ayudarás a darles mayor difusión.)*

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #aseoriafiscal #asesoriaserpyme  
#serpyme