

ÍNDICE

1	ARTÍCULO 16. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.	2
2	PREGUNTAS FRECUENTES:	3
2.1	En los períodos de inactividad, ¿Se puede trabajar en otra empresa o hay que pedirle permiso por escrito a la empresa?.....	3
2.2	Si te llama otra empresa estando parado (período de inactividad), ¿estás obligado a pedir la cuenta en la anterior?	4
2.3	¿Cómo funciona el “llamamiento”? Tienen que tener como un plan anual o cuando a ellos les conviene llaman? ¿Cuánto tiempo máximo puedes estar inactivo? ¿Cuál el plazo de preaviso para reincorporarte?	4
2.4	Movilidad geográfica en los contratos fijo-discontinuos.....	4
2.4.1	¿Podrían hacer un contrato con centro de trabajo móvil o itinerante?	4
2.5	¿Pierdes el finiquito de la primera empresa al ser contratado por otra empresa estando parado?.....	5
2.6	¿Si no pides la cuenta en la empresa anterior, y te contratan estando parado, estarías pluriempleado?	5
2.7	Mientras estás parado (inactividad) no pierdes el vínculo con la empresa pues sigues contratado por ellos. ¿Sigues acumulando para paro nuevo, los meses parado suman?	5
2.8	¿Se puede cortar antes del año como solemos hacer, para acumular un paro nuevo, lo que decimos pinchar el paro? (picar el paro antes de cumplir un año de cotización para que en el derecho de opción no perder el paro nuevo si eliges coger el antiguo).....	5
2.9	¿Cómo se computa la antigüedad en estos contratos?	5

CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

Este contrato se regula en estatuto de los trabajadores.

1 ARTÍCULO 16. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. 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.

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

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

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

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

2 PREGUNTAS FRECUENTES:

2.1 En los periodos de inactividad, ¿Se puede trabajar en otra empresa o hay que pedirle permiso por escrito a la empresa?

En los periodos de inactividad, que es como se denominan aquellos en los que no presta servicios, el trabajador si puede trabajar en otra empresa, si bien limitado a las normas de la concurrencia, lo que entiendo implica la necesidad de permiso expreso y escrito de la empresa si se tratase de trabajos en concurrencia:

"ARTÍCULO 21. PACTO DE NO CONCURRENCIA Y DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan."

El ámbito de concurrencia desleal se limita a las actividades que desarrolla el trabajador de manera principal en el trabajo. Las actividades prohibidas son:

- Dedicación a actividades por cuenta propia o ajena de igual o similar naturaleza o ramo de producción de las que se están llevando a cabo en virtud del contrato de trabajo, dirigidas a una potencial clientela común, con ofrecimiento de productos o servicios equivalentes sin autorización del empresario.
- Que tal utilización redunde en demérito o perjuicio para el interés de la empresa.

2.2 Si te llama otra empresa estando parado (período de inactividad), ¿estás obligado a pedir la cuenta en la anterior?

No, el periodo de inactividad se considera como de interrupción de la actividad laboral, no de extinción del contrato y durante su duración puede trabajar en otra empresa sin que ello obligue a cesar en la empresa de la que es fijo discontinuo.

2.3 ¿Cómo funciona el “llamamiento”? Tienen que tener como un plan anual o cuando a ellos les conviene llaman? ¿Cuánto tiempo máximo puedes estar inactivo? ¿Cuál el plazo de preaviso para reincorporarte?

El art. 16 del ET establece que en el contrato deben figurar los elementos esenciales, sin perjuicio de su concreción en el llamamiento **"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, remitiendo a los convenios colectivos y acuerdos de empresa para la regulación de los criterios a los que ha de someterse el llamamiento: **"3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas... Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan."** Lo que significa que deben establecerse por convenio o acuerdo de empresa unas normas regulando los llamamientos, que estas normas deben reflejarse en lo esencial en el contrato de trabajo y que la empresa tiene que hacer un **"calendario con las previsiones de llamamiento"**, lo que equivale a una planificación.

Además el referido artículo permite limitar por convenio colectivo los periodos de inactividad estableciendo en su defecto un máximo de tres meses y también por convenio establecer un mínimo anual de tiempo de actividad.

La empresa está obligada a preavisar a la persona trabajadora de su llamamiento pero el apartado 3 del artículo 16 del ET no establece plazo de preaviso, indicando solamente que el llamamiento debe de ser con "una antelación adecuada", sin perjuicio de lo que pueda disponer el convenio colectivo.

2.4 Movilidad geográfica en los contratos fijo-discontinuos

Si hacen un contrato fijo-discontinuo para un centro de trabajo, es para ese centro de trabajo. Si luego te llaman para ir a otro sitio distinto puede darse una movilidad geográfica, o un cambio de condiciones suficiente para que el trabajador no tenga que aceptar si no le conviene y conllevaría un despido objetivo con su indemnización de 20 días/año y derecho a paro.

2.4.1 ¿Podrían hacer un contrato con centro de trabajo móvil o itinerante?

Si, sería posible, siendo su concepto como ha afirmado el Tribunal Supremo en una sentencia de 12 de abril de 1996: "El centro de trabajo será móvil o itinerante cuando concurre, o bien indeterminación espacial del puesto de trabajo o bien emplazamiento múltiples de la actividad o servicio desarrollado", pero la empresa **debe en este caso asumir todos los gastos que implique el desplazamiento del trabajador y estancia en el lugar de prestación de servicios.**

Ahora bien ha de encajar este tipo de puestos en la justificación del contrato fijo-discontinuo conforme al art. 16-1 ET: **"El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados."**

2.5 ¿Pierdes el finiquito de la primera empresa al ser contratado por otra empresa estando parado?

No, por finiquito se entiende no una indemnización (el pase a situación de inactividad no da derecho a indemnización porque no se extingue la relación laboral) sino el pago de cantidades salariales como son vacaciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias y salarios pendientes de pago.

2.6 ¿Si no pides la cuenta en la empresa anterior, y te contratan estando parado, estarías pluriempleado?

No, no hay pluriempleo porque no es simultánea la prestación laboral para ambas empresas, en una se está en situación de inactividad y en otra en actividad.

2.7 Mientras estás parado (inactividad) no pierdes el vínculo con la empresa pues sigues contratado por ellos. ¿Sigues acumulando para paro nuevo, los meses parado suman?

No, los meses de inactividad no suman cotizaciones para la prestación de desempleo, el vínculo con la empresa no se rompe, pero se está inactivo. Los periodos de inactividad permiten el cobro de prestación por desempleo si se cumplen los requisitos legales.

2.8 ¿Se puede cortar antes del año como solemos hacer, para acumular un paro nuevo, lo que decimos pinchar el paro? (picar el paro antes de cumplir un año de cotización para que en el derecho de opción no perder el paro nuevo si eliges coger el antiguo)

Los periodos de inactividad donde se pide el paro cuentan como "pinchar el paro".

2.9 ¿Cómo se computa la antigüedad en estos contratos?

Para la indemnización por despido, únicamente se suma los periodos efectivamente trabajados. A efectos retributivos, por ej. el plus de antigüedad sí computa todo el tiempo vinculado a la empresa incluidos los periodos de inactividad.