

CARACTERÍSTICAS DE LOS NUEVOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS DESDE EL 30 DE MARZO DE 2021 (nuevo art. 16 del ET)

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 (con efectos de 30/03/2021) ha realizado una modificación del artículo 16 del ET sobre el contrato fijo discontinuo que ha supuesto la desaparición de la diferencia entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, una nueva definición del concepto (lo decisivo es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter 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), y, no menos importante, la posibilidad de que puedan desarrollarse a través de la contratación fija-discontinua las actividades realizadas al amparo de contratos mercantiles o administrativas.

Los términos de la nueva regulación del contrato fijo discontinuo son:

OBJETO

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 de Empresas de Trabajo Temporal Ley 14/1994 de 01 de junio)

FORMALIZACIÓN

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar **necesariamente por escrito** (art. 8.2 del ET) 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.

CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, 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.

REGULACIÓN VÍA CONVENIO COLECTIVO: LLAMAMIENTO, BOLSA SECTORIAL DE EMPLEO

a) Llamamiento: 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.

b) **Bolsa sectorial de empleo**: 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.

c) **Celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos**: los convenios citados 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 fijodiscontinuo.

d) **Periodo mínimo de llamamiento anual y cuantía por fin de llamamiento**: los convenios también 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.

AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN

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.

CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD

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.

INFORMACIÓN SOBRE LA EXISTENCIA DE VACANTES CON CARÁCTER FIJO ORDINARIO

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.

FORMACIÓN

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.

Otras modificaciones que afectan a la figura

Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

Se modifica el apartado 3 del artículo 10 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal (14/1994, de 1 de junio), del siguiente modo:

*«3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el **artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores**, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 y en sus normas de desarrollo reglamentario.*

Igualmente, las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, las referencias efectuadas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad».

Régimen aplicable al personal laboral del sector público

Los contratos por tiempo indefinido e indefinido fijo-discontinuo podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación.

Si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Igualmente se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la **Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**.

Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al **Mecanismo RED** (de *Flexibilidad y Estabilización del Empleo*, que sustituirá a los llamados ERTEs).

No se considerará incumplido este compromiso de mantenimiento de empleo asociado al disfrute de exoneraciones cuando el contrato de trabajo se interrumpa por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido.

Regulación de la protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas

En la D.F. 6.^a del **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre**, se dirige al Gobierno el mandato de aprobar un reglamento para mejorarla regulación de la protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas. En concreto, en el marco de la reforma del nivel asistencial por desempleo, deberán realizarse las modificaciones necesarias para mejorar la protección del colectivo de fijos-discontinuos, permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social protegidos por la contingencia de desempleo.