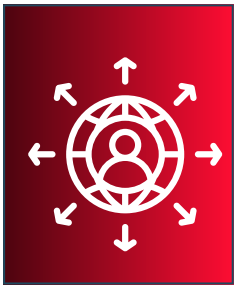
Contrato fijo-discontinuo

TIPOS DE CONTRATOS

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**.



Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la **ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.** Los **periodos de inactividad** solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

ETT

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.

SECTOR PÚBLICO

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. Sin perjuicio de la tasa de reposición establecida en la ley de presupuestos generales del Estado vigente para cada ejercicio. Si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda.

FORMA DEL CONTRATO

- Por **escrito**.
- Reflejará los **elementos esenciales de la actividad laboral** (la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, entre otros).

Normativa: art. 16 ET

Contrato fijo-discontinuo

RLPT

- La empresa trasladará a la RLPT al inicio de cada año natural, un **calendario** con las **previsiones de llamamiento anual o semestral**, así como los datos de las **altas efectivas** de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
- La empresa informará a la RLPT sobre la existencia de puestos de trabajo **vacantes** de carácter fijo ordinario.

PERSONAS F-D

- Podrán ejercer las **acciones** que procedan en caso de **incumplimientos** relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.
- **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.
- 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.
- Serán **informadas** sobre la existencia de puestos de trabajo **vacantes** de carácter fijo ordinario.
- 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**.

CONVENIO COLECTIVO

- Podrá establecer criterios objetivos y formales por los que debe regirse 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.

LOS CC DE ÁMBITO SECTORIAL PODRÁN:

- Determinar un **plazo máximo de inactividad entre subcontratas**, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.
- 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.
- Acordar la celebración a **tiempo parcial** de los contratos fijos-discontinuos.
- Acordar la obligación de las empresas de elaborar un **censo anual del personal** fijo-discontinuo.
- Establecer un **periodo mínimo de llamamiento anual.**
- Establecer 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.

Normativa: art. 16 ET