XVI CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL
Madrid, 16 y 17 de noviembre de 2022

**EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS
SOCIALES DE MADRID**

PONENCIA: *“La regulación del contrato fijo-discontinuo tras la Reforma Laboral”*

- **PONENTE: Rosa María Virolés Piñol**
Magistrada del Tribunal Supremo, Presidenta (e.f.) Sala IV
Especialista del Orden Jurisdiccional Social

RD-L 32/2021 de 31/12, convalidado el 03/02/2022

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA: DOS MODALIDADES.

• POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (Art.15.2 ET):

- Incremento ocasional e imprevisible; oscilaciones de actividad normal que generan desajuste temporal entre el empleo estable y el requerido (también por **sustitución vacaciones anuales**).
- Duración: máxima de 6 meses, ampliable hasta 1 año por convenio sectorial.
- Situaciones ocasionales, previsibles de duración reducida y delimitada, para un máximo de 90 días en el año natural (no de manera continuada), con independencia de trabajadora/es que sean necesarios.
- El último trimestre del año: previsión anual de su uso a la RLT.
- No utilización en marco contrata, subcontratas o concesiones administrativas si actividad habitual u ordinaria de la empresa.

RD-L 32/2021 de 31/12, convalidado el 03/02/2022

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

- **Sustitución de persona trabajadora (art. 15.3 ET)** con derecho a reserva de puesto; también para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, amparada en causas legales o convencionales; cobertura temporal de puesto de trabajo durante proceso de selección o promoción (máximo 3 meses o según convenio).

-

RD-L 32/2021 de 31/12, convalidado el 03/02/2022

ADQUISICIÓN FIJEZA

- **Condición de fijas de las personas trabajadoras cuando:**

- Se incumple la regulación de este art. o falta alta Seguridad Social. (art. 15.4 ET).
- Encadenamiento, sea mismo trabajador, sea mismo puesto: 2 o más contratos en periodo de 24 meses por plazo superior a 18 meses. (art. 15.5 ET).

- **Los Convenios colectivos podrán establecer:**

- Planes de reducción de la temporalidad, criterios generales relación volumen contratación temporal y plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, porcentajes máximos de temporalidad y consecuencias del incumplimiento. (art. 15.8 ET).

RD-L 32/2021 de 31/12, convalidado el 03/02/2022

CONTRATO FIJO DISCONTINUO (Art. 16 ET) -1-

- Para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para los de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Para trabajos en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Para empresa de trabajo temporal y persona contratada para ser cedida.

RD-L 32/2021 de 31/12, convalidado el 03/02/2022

CONTRATO FIJO DISCONTINUO (Art. 16 ET) -2-

- Información a la RLT de 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.
- Posibilidad de regulación convencional sobre: periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento.
- Antigüedad: toda la duración de la relación laboral, no el tiempo de servicios efectivamente prestados. (Ver doctrina jurisprudencial).

CONTRATO FIJO DISCONTINUO. Necesidades que cubre:

- Trabajos de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para las que no teniendo tal naturaleza, siendo la prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Contratos mercantiles o administrativas.
- ETT
- Las personas trabajadoras deberán recibir de la empresa formación durante periodos de inactividad.

CONTRATO FINO DISCONTINUO. Regulación vía convenio colectivo.

- LLAMAMIENTO
 - BOLSA SECTORIAL DE EMPLEO
 - CELEBRACIÓN A TIEMPO PARCIAL
- PERIODO MÍNIMO DE LLAMAMIENTO ANUAL.
- INDEMNIZACIÓN AL FIN DEL LLAMAMIENTO
 - AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN

CONTRATO FIJO DISCONTINUO: Cálculo de la indemnización

- **Art. 16 ET (Cajón de sastre)**

- Doble concepto de tiempo de trabajo:

- STS/IV DE 30/07/2020 (rcud. 324/2020)

- -Para derechos económicos y de producción

(Auto TJUE15/10/2019 (C-419/18); STS/IV de 13/11, núm. 790/2019)

La indemnización se calcula en base a los periodos de actividad en los que el trabajador haya prestado realmente servicios. No sobre la base de los años naturales en que la persona trabajadora haya permanecido en la empresa.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO. OBJETO:

RECAPITULACIÓN:

- Podrá concertarse para:
- Trabajos de naturaleza estacional.
- Trabajos vinculados a actividades productivas de temporada.
- Actividades cuyo periodo de ejecución sea cierto, determinado o indeterminado.
- Contratos mercantiles o administrativas
- ETT

**MUCHAS GRACIAS A TODOS POR
SU ATENCIÓN**