

ÍNDICE

I. LA REFORMA DE CONTRATACIÓN LABORAL DE 2021: LA RELEVANCIA DEL FIJO-DISCONTINUO

- 1.1. Medidas de la reforma pactada de la contratación laboral de 2021
- 1.2. La relevancia del fijo discontinuo en la reforma laboral de 2021
- 1.3. Primer impacto estadístico de la reforma de la contratación laboral de 2021
- 1.4. Preguntas y respuestas en contratos de trabajo fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial

II. EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO ESTACIONAL O DE TEMPORADA

1. ¿En qué supuesto de hecho se debe utilizar el contrato de trabajo fijo discontinuo estacional o de temporada?
2. ¿En qué sectores y casos concretos se debe utilizar el contrato de trabajo fijo discontinuo estacional o de temporada?
3. ¿Cómo convive el contrato fijo discontinuo estacional o de temporada con el nuevo contrato temporal de circunstancias de la producción previsible?
4. ¿Estos contratos de trabajo fijos discontinuos estacionales o de temporada pueden estar vinculados a contratos de esta naturaleza?
5. ¿El contrato fijo discontinuo estacional o de temporada puede ser a tiempo parcial?
6. ¿Es posible suscribir contratos temporales por circunstancias de la producción durante la temporada o estacionalidad?
7. ¿Las oscilaciones de plantilla durante las vacaciones deben ser cubiertas con contratos fijos discontinuos estacionales o de temporada o con contratos temporales por circunstancias de la producción?
8. ¿Qué debe constar en la forma escrita del contrato de trabajo fijo discontinuo estacional o de temporada?
9. ¿Qué criterios ordenan el llamamiento del fijo discontinuo estacional o de temporada?
10. ¿Qué medios se utilizan en los llamamientos de los fijos discontinuos de temporada o estacionales? ¿existe obligación de preaviso?
11. ¿Es posible establecer períodos mínimos de llamamientos y de ocupación mínima?
12. ¿Están previstas compensaciones económicas al trabajador por fin de llamamiento?
13. ¿Tienen que ser llamados todos los fijos discontinuos de plantilla estacionales o de temporada cada año? ¿se puede hacer un ERTE que afecte a este tipo de plantilla?
14. ¿Qué consecuencias jurídicas tiene la no incorporación de un trabajador fijo discontinuo cuando es llamado a trabajar en su temporada o campaña?
15. ¿Qué acciones judiciales tiene el trabajador fijo discontinuo ante un incumplimiento empresarial de las reglas de llamamiento?

16. ¿Cómo se calculan las indemnizaciones y la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos estacionales?

17. ¿Cómo se mejora la empleabilidad del fijo discontinuo en sus tiempos de inactividad?

18. ¿En qué situación jurídica está el fijo discontinuo durante sus períodos de inactividad?

III. EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO INTERMITENTE

19. ¿En qué supuesto de hecho se debe utilizar el contrato de trabajo fijo discontinuo intermitente?

20. ¿En qué sectores y casos concretos se debe utilizar el contrato de trabajo fijo discontinuo intermitente?

21. ¿El fijo discontinuo intermitente implica aceptar el reconocimiento legal de un contrato a llamada de cero horas?

22. ¿Pueden los convenios colectivos sectoriales convertir el contrato de trabajo fijo discontinuo en un contrato de cero horas con trabajo a llamada?

23. ¿Estos contratos de trabajo fijos discontinuos intermitentes pueden estar vinculados a contratos de esta naturaleza?

24. ¿El contrato fijo discontinuo intermitente puede ser a tiempo parcial?

25. ¿Cómo conviven el contrato de trabajo fijo discontinuo intermitente y el contrato indefinido a tiempo parcial en cómputo anual?

26. ¿Qué debe constar en la forma escrita del contrato de trabajo fijo discontinuo intermitente?

27. ¿Qué criterios ordenan el llamamiento del fijo discontinuo intermitente?

28. ¿Qué medios se utilizan en los llamamientos de los fijos discontinuos intermitente? ¿existe obligación de preaviso?

29. ¿Es posible establecer períodos o un número mínimo de llamamientos y de ocupación mínima en prestaciones intermitentes?

30. ¿Tienen que ser llamados todos los fijos discontinuos intermitentes de plantilla cada año? ¿Se puede hacer un ERTE que afecte a este tipo de plantilla?

31. ¿Qué consecuencias jurídicas tiene la no incorporación de un trabajador fijo discontinuo intermitente cuando es llamado a trabajar?

32. ¿Qué acciones judiciales tiene el trabajador fijo discontinuo ante un incumplimiento empresarial de las reglas de llamamiento?

33. ¿Cómo se calculan las indemnizaciones y la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos intermitentes?

34. ¿Cómo se mejora la empleabilidad del fijo discontinuo en sus tiempos de inactividad?

35. ¿En qué situación jurídica está el fijo discontinuo durante sus períodos de inactividad?

IV. EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO EN CONTRATAS

36. ¿Existe conexión entre la derogación del contrato temporal de obra y la articulación legal de un contrato de trabajo fijo discontinuo en contratas?
37. ¿Está prohibida la vinculación entre causa de contrato temporal y contrata?
38. ¿En qué supuesto de hecho se puede utilizar el contrato fijo discontinuo de contratas? ¿Existe obligación de la empresa de utilizar esta modalidad contractual en contratas?
39. ¿Qué debe constar en la forma escrita del contrato de trabajo fijo discontinuo de contrata?
40. ¿Qué singularidades tiene el llamamiento de actividad y período de inactividad del fijo discontinuo adscrito a contratas?
41. ¿Cuándo está obligada la empresa a llamar al fijo discontinuo de contrata en inactividad? ¿Qué sucede si el trabajador rechaza la reincorporación?
42. ¿Qué consecuencia jurídica tiene el agotamiento del plazo máximo de inactividad sin recolocación en contrata del trabajador?
43. ¿Es un despido objetivo y colectivo procedente la extinción contractual por ausencia de vacante adecuada tras el agotamiento del plazo de inactividad del fijo discontinuo de contrata?
44. ¿Qué consecuencias tiene para la empresa contratista elegir fijos discontinuos o fijos ordinarios?
45. ¿En qué situación jurídica está el fijo discontinuo durante sus períodos de inactividad?

V. EL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL

46. ¿Qué modificaciones ha operado el RDL 32/2021 sobre la contratación a tiempo parcial?
47. ¿Cabe la suscripción de contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial?
48. ¿Cuándo nos hallamos ante un trabajo a tiempo parcial?
49. ¿Quién es un trabajador a tiempo completo comparable?
50. ¿Qué duración puede tener un contrato a tiempo parcial?
51. ¿Cuándo debe formalizarse por escrito el contrato a tiempo parcial?
52. ¿Qué diferencia hay entre un contrato a tiempo parcial en cómputo anual y un contrato fijo discontinuo cuyo periodo de ejecución es cierto y determinado?
53. ¿Qué otros trámites administrativos hay que llevar a cabo en el momento de la contratación a tiempo parcial?
54. ¿Cómo se documenta la duración de la jornada?
55. ¿Pueden los trabajadores a tiempo parcial realizar horas extraordinarias?
56. ¿Qué son las horas complementarias?
57. ¿Cuál es el número máximo de horas complementarias que puede realizar el trabajador a tiempo parcial?

58. ¿Con qué antelación debe el empresario requerir al trabajador para la prestación de las horas complementarias pactadas?
59. ¿Es renunciable el pacto de horas complementarias?
60. ¿Cómo se lleva a cabo el control de la jornada de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial?
61. ¿Cómo sabe el trabajador a tiempo parcial el número de horas trabajadas?
62. ¿Qué consecuencias se derivan de la negativa del trabajador a realizar las horas complementarias “pactadas” o “voluntarias”?
63. ¿Cómo se retribuyen las horas complementarias?
64. ¿Las horas complementarias cotizan a la Seguridad Social?
65. ¿Qué valor tiene la cotización por horas complementarias a efectos de las prestaciones de seguridad social?
66. ¿Puede la empresa imponer al trabajador a tiempo parcial una jornada partida, es decir, una interrupción en la jornada diaria de trabajo?
67. ¿Qué derechos tienen los trabajadores a tiempo parcial?
68. ¿Puede convertirse un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial? ¿Y a la inversa?
69. ¿Qué derechos tienen los trabajadores a tiempo parcial en materia de formación profesional?

VI. EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

70. ¿Puede una ETT contratar a trabajadores fijos discontinuos con la finalidad de cederlos a una o varias empresas usuarias?
71. ¿Resulta de aplicación la regulación del art. 16 ET a los contratos fijos-discontinuos suscritos por las ETT para ser cedidos?
72. ¿Puede suscribirse un contrato fijo-discontinuo por una ETT cuando la necesidad temporal de la empresa usuaria es una contratista o subcontratista?
73. ¿Cuál es la situación del trabajador durante el periodo de inactividad entre las sucesivas cesiones?
74. ¿Qué papel específico puede desarrollar la negociación colectiva en la regulación del contrato fijo-discontinuo de los trabajadores de las ETT contratados para ser cedidos a empresas usuarias?
75. ¿Cómo debe interpretarse la oración contenida en el punto tercero del art. 10 LETT: “las referencias del art. 16 ET a la negociación colectiva se entienden efectuadas a los convenios sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal”?
76. ¿En qué consiste la garantía de empleo que el convenio colectivo está habilitado para regular en favor de los trabajadores fijos-discontinuos contratados por una ETT con la finalidad de ser cedidos?
77. ¿Existe alguna duración máxima para el periodo de espera entre colocaciones cuya superación autorice a la ETT la “adopción de medidas coyunturales o definitivas”?

78. ¿Puede un trabajador fijo-discontinuo estar contratado simultáneamente por dos o más ETT?

79. ¿Hay prevista alguna indemnización por fin del periodo de actividad del contrato fijo-discontinuo?

VII. EL CONTRATO DE TRABAJO ORDINARIO Y FIJO DISCONTINUO EN EL SECTOR PÚBLICO

80. ¿Qué singularidades presenta la contratación laboral en el sector público tras la reforma?

81. ¿En qué casos cabe la contratación laboral temporal en el sector público?

82. ¿Cuál es el ámbito subjetivo de las DD. AA. 4.^a y 5.^a Real Decreto-Ley 32/2021?

83. ¿En qué supuestos cabe la contratación de trabajadores indefinidos y trabajadores fijos-discontinuos por las entidades que conforman el sector público?

84. ¿Tienen derecho los trabajadores del sector público a alguna indemnización por la extinción de sus contratos laborales temporales por expiración del tiempo convenio?

85. ¿Qué especialidades presenta la encadenación de contratos en la Administración Pública?

86. ¿A qué indemnización tienen derecho por superación de la duración máxima en su prestación de servicios los trabajadores y funcionarios interinos en caso de extinción de sus contratos temporales o de sus nombramientos como funcionarios interinos?

VIII. BIBLIOGRAFÍA CITADA

IX. ANEXO NORMATIVO

Decreto-legislativo 2/2015 Estatuto de los trabajadores tras reforma Decreto-Ley 32/2021 (Arts. 12, 15 y 16)

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

Artículo 15. Duración del contrato de trabajo

Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo

Decreto-Ley 32/2021 (DA 4 y 5 y DF 1)

Disposición adicional cuarta. Régimen aplicable al personal laboral del sector público

Disposición adicional quinta. Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea

Disposición final primera. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

X. Anexo jurisprudencial: sentencias citadas

XI. Anexo estadístico: contratos indefinidos y temporales-primer impacto de la reforma laboral 2021 (secuencia enero-julio)

EPÍLOGO

- I. Los Diez Esenciales sobre las Relaciones laborales tras las reformas de 2021/2022
- II. Introducción y cuestiones generales
 1. La Reforma de 2021
 2. Identificación inicial
 3. Finalidad de la exposición
- III. Tipología
 1. Tareas estacionales y análogas
 - A) Identificación legal
 - B) Delimitación jurisprudencial
 - C) Distinción frente al contrato fijo ordinario
 - D) Delimitación frente al contrato para obra o servicio
 - E) Delimitación frente al contrato eventual
 - F) Delimitación frente a la interinidad por vacante
 - G) Cuestiones prácticas abordadas en el estudio
 2. Ejecución de contratos
 - A) Situación precedente
 - B) La nueva regulación del artículo 15.2 ET
 - C) La nueva regulación del artículo 16.1 ET
 - D) Cuestiones prácticas abordadas en el estudio
 3. Empresas de Trabajo Temporal
 - A) Situación precedente
 - B) La nueva regulación
 - C) Cuestiones prácticas abordadas en el estudio
- IV. Aspectos colectivos
 1. Contexto
 2. Acuerdos de empresa
 3. Convenios colectivos sectoriales
 - A) Jurisprudencia preexistente
 - B) Competencias actuales
 4. Representación de la plantilla
- V. Cuestiones formales e informativas
 1. Forma
 2. Deberes informativos

VI. Derechos específicos

1. El llamamiento

- A) Situación preexistente
- B) La nueva regulación (art. 16.3 ET)
- C) Llamamiento y despido

2. Indemnidad (art. 16.6.I ET)

3. Cómputo de antigüedad

- A) Situación preexistente en el complemento de antigüedad
- B) Situación preexistente en el cálculo de la indemnización por despido
- C) La nueva regulación (art. 16.6.II ET)

4. Periodos de inactividad

VII. Cuestiones complementarias

1. Infracciones y Sanciones en el Orden Social

2. Entrada en vigor, derogaciones y transitoriedades

3. Apunte procesal

4. El sector público