

CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN

- ✿ El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- ✿ Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Formalización y comunicación:

- ✿ Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.
- ✿ Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

INCENTIVOS

- ✿ Los contratos indefinidos iniciales de fijos discontinuos darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social contempladas en el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), para los colectivos indicados en la citada norma (ver información sobre contratos indefinidos bonificados). En caso de que la cuantificación fuese con jornada parcial, la bonificación a aplicar, será la contemplada en el artículo 2.7 de la citada Ley, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).
- ✿ Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.^a de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificado por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes:
 - 1) Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
 - 2) Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad
 - 4) Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo.
 - 5) Personas con discapacidad.

- 6) Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- 7) Desempleados a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato de carácter indefinido o en una empresa diferente.

EXTINCIÓN

- Los contratos fijos discontinuos se extinguirán por las causas legalmente establecidas en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, tomando como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la contratación. Se excluyen las extinciones de contratos indefinidos en los 90 días anteriores por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador, o durante el período de prueba.
- Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación. No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador o durante el período de prueba. En el resto de causas, la empresa deberá sustituir al trabajador, en el mes siguiente a la extinción, por otro trabajador con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
- El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
- Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos discontinuos.

NORMATIVA

- Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio).
- Artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el artículo 1.10 de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).